

I Pla local d'Igualtat de Gènere (2023 - 2026)

Ajuntament de Prats de Lluçanès

Autoria:

Quotidiana Cooperativa (iqcoop,sccl)

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Prats de Lluçanès

© Diputació de Barcelona

juny, 2023

Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona

Índex

1.	INTRODUCCIÓ	4
2.	MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT	5
3.1.	Evolució històrica: de les reivindicacions feministes a l'agenda política	5
3.2.	El paper dels governs locals	6
3.3.	Els plans d'igualtat	7
3.	MARC NORMATIU	8
4.1.	Àmbit internacional	8
4.2.	Àmbit comunitari	9
4.3.	Àmbit estatal, autonòmic i local	10
4.	PROCÉS D'ELABORACIÓ DE LA DIAGNOSI	13
5.1.	Procés d'elaboració del Pla	13
5.2.	Eines metodològiques	13
5.	DIAGNOSI DE GÈNERE DE PRATS DE LLUÇANÈS	15
6.	PLA D'ACCIONS	72
7.1.	Cronograma	82
7.2.	Indicacions i recomanacions pel seguiment i l'avaluació	84
	Índex de gràfics i taules	86

1.Introducció

El Pla Local d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès és un instrument que permet ordenar i donar una perspectiva estratègica a les polítiques transversals per a la igualtat de gènere a Prats de Lluçanès durant el període 2023-2026. El present pla consta de dues parts: una primera que constitueix la diagnosi de la situació actual pel que fa a la igualtat de gènere al municipi i una segona on es detallen els objectius i les mesures del Pla, juntament amb un sistema d'avaluació final del mateix .

El present document inclou la diagnosi en matèria de gènere i el pla d'accions a Prats de Lluçanès. La diagnosi és un recull d'informació que mostra el grau d'igualtat de gènere en els diversos àmbits de la vida de la ciutadania i també el nivell d'incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques municipals. Aquesta diagnosi analitza la situació respecte la igualtat de gènere en els àmbits següents:

0. Context territorial i demogràfic,
1. Compromís municipal amb la igualtat,
2. Acció contra la violència masclista i la LGTBIfòbia,
3. Drets i qualitat de vida,
4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària,
5. Reformulació dels treballs i dels temps,
6. Reconeixement del lideratge i participació de les dones.

En tots els casos l'objectiu és mostrar si existeix en el vostre municipi un igual reconeixement i possibilitats de ple desenvolupament de totes les persones, independentment del seu gènere. També saber si les diferents necessitats i expectatives són considerades per l'administració i la ciutadania com a igualment valuoses, independentment de si són considerades masculines o femenines.

A partir d'aquesta diagnosi es detecten punts forts i punts febles que serveixen com a elements de referència per elaborar un llistat d'accions que constitueixen les mesures del Pla.

2. Marc conceptual de les polítiques d'igualtat

Les polítiques transversals d'igualtat tenen més de vint-i-cinc anys. Així doncs, des de mitjans dels anys setanta fins a la tercera dècada del segle XXI, l'enfocament del marc conceptual de les polítiques d'igualtat ha evolucionat profundament. Avui, i gràcies a la conferència de Beijing de les NNUU l'any 1995, marcada per la important influència dels moviments de dones i feministes a escala global, sabem que tots els nivells de les administracions, i totes les àrees i procediments d'actuació, han de comprometre's amb l'erradicació de la desigualtat perquè aquesta sigui efectiva. A més, sabem que aquest esforç —el de la transversalització de les polítiques de gènere— ha de conviure amb l'impuls, visibilització i empoderament de les dones, adreçant-hi polítiques de suport específic. Avui, a més, cal entomar el repte de donar visibilitat i resposta a les diferències que travessen la desigualtat de gènere, d'acord amb factors com l'edat, l'estrat social o l'origen, per exemple. En el rerefons d'aquest document també hi ha, com no podia ser d'una altra manera, la vocació municipal d'aprofitar les potencialitats específiques que ofereix la dimensió local per a la igualtat de gènere, amb la seva proximitat entre ciutadania i administració i el seu caràcter quotidià.

3.1. Evolució històrica: de les reivindicacions feministes a l'agenda política

Els moviments feministes i les associacions de dones han estat, històricament, les principals impulsores de l'emergència de les desigualtats de gènere a l'esfera pública i de la seva visibilització. També han protagonitzat les demandes de la igualtat real en tots els àmbits i esferes de la vida.

A Europa i els Estats Units de principis del segle XX, les principals reivindicacions d'aquests moviments se centraven a reclamar la plena ciutadania de les dones a partir de demandes concretes com la d'assolir el dret a vot i l'accés a l'educació a alguns treballs remunerats, entre altres. A partir dels anys 60, però a escala global es produeix una nova onada del feminisme, on es qüestionen les jerarquies de gènere, la desigualtat en el treball no remunerat, i el paper de la sexualitat en el sosteniment d'un "statu quo" injust.

A l'Estat espanyol, el moviment feminista dels anys 70 s'organitza amb la lluita antifranquista i pren força durant els últims anys de la dictadura i els primers anys de la democràcia. Al llarg d'aquests anys, les dones es van associar entorn l'activitat veïnal i van fer una tasca imprescindible de presa de consciència i d'autoreconeixement com a subjecte oprimat per una societat misògina per llei.

Les principals reivindicacions del moviment feminista als anys 70 i 80 en el nostre context passaven pel dret a l'avortament, el repartiment equitatiu de les tasques domèstiques i de cura i el reconeixement de les dones com a subjectes polítics de ple dret i l'eliminació dels delictes de dones, com l'adulteri. Cal destacar la creació a partir de l'autogestió dels centres de "planning", que eren centres d'atenció integral a la salut sexual de les dones, des d'una perspectiva d'assessorament i acompanyament molt àmplia i polititzada.

Amb la institucionalització del moviment feminista, al llarg dels anys 80 i 90, i la participació de les dones a partits polítics i organitzacions mixtes, aquests centres de planificació familiar passen a formar part de la xarxa pública de sanitat i les dones comencen a ocupar càrrecs de responsabilitat a les institucions i administracions. Aquest fet suposa un impuls molt important en l'inici de la creació de les regidories de la dones i d'institucionalització de les polítiques d'igualtat, és a dir, a la creació dels organismes de gènere en els diferents nivells governamentals i l'entrada de la lluita contra les desigualtats de gènere en l'agenda pública, suposa un avenç molt important.

Finalment, cal destacar l'impuls que ha aportat la comunitat internacional per desenvolupar les polítiques d'igualtat i avançar cap a altres estratègies més enllà de les regidories "de la dona" i les accions, programes o plans sectorials. En aquest sentit, el concepte "gender mainstreaming" o la transversalitat de gènere suposa un canvi important a les polítiques d'igualtat, ja que proposa l'organització (reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que la perspectiva de gènere es trobi inclosa en totes les etapes i nivells de totes les polítiques públiques. Aquest canvi de paradigma implica una major complexitat en la planificació, l'execució i l'avaluació de les polítiques d'igualtat, però provoca un compromís major del conjunt de l'administració en l'aplicació de les polítiques de gènere.

3.2. El paper dels governs locals

Els governs locals es caracteritzen per la seva proximitat amb la ciutadania. Aquesta especificitat fa que sigui imprescindible el seu compromís en matèria d'igualtat per tal de millorar les condicions de vida de les dones i reduir les desigualtats existents entre homes i dones en els diversos àmbits de la vida.

A partir dels anys 90, els ajuntaments comencen a implementar mesures o accions puntuals amb l'objectiu de treballar per la igualtat de gènere. La mida del municipi i la presència o no d'associacions de dones és un factor decisiu a l'hora d'analitzar l'abast i l'impacte d'aquestes iniciatives. En aquest sentit, la majoria dels municipis més petits tarden encara alguns anys a tenir regidories d'igualtat. Als municipis on abans s'implementen aquest tipus de mesures, però, són polítiques amb poc pressupost, amb una baixa incidència i molt lligades a la motivació o compromís de la persona que les impulsa, fet que les fa inestables en el temps i estretament relacionades amb la capacitat d'incidència d'aquesta persona.

A llarg de principis dels anys 2000, però, les polítiques d'igualtat s'amplien i s'estandaritzen, en bona part gràcies a l'esforç de la Diputació de Barcelona; s'estableix un llenguatge comú, es marquen un seguit d'eines i estratègies a seguir, i es fixa una certa obligatorietat de portar a terme aquest tipus d'accions, això implica que les polítiques d'igualtat adquireixen una certa centralitat en les polítiques locals. En aquest sentit, l'estratègia del *mainstreaming* de gènere es combina amb les accions específiques de suport a les dones, o amb activitats de sensibilització. En els municipis més grans, a més, es marquen objectius més transformadors, alhora que s'estableixen mecanismes com

circuits o protocols d'atenció a les dones que han patit violència masclista o òrgans de participació i consulta a dones.

En aquest sentit, l'àmbit local, és un dels espais on les polítiques d'igualtat avancen amb més força, gràcies al suport d'administracions que han proporcionat recursos i formació a aquests ens, com per exemple, el desplegament d'agents d'igualtat arreu del territori.

3.3. Els plans d'igualtat

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat d'objectius i mesures que s'han de portar a terme durant un període de temps concret i que permeten desenvolupar una estratègia integral orientada a millorar i equilibrar la situació de dones i homes en un territori, a partir d'una diagnosi prèvia.

Les principals aportacions dels plans d'igualtat a les polítiques de gènere són la capacitat de planificar, ja que impulsa i visibilitza el compromís polític a partir d'una estratègia articulada des de l'àmbit polític i tècnic per promoure aquestes mesures d'igualtat, i la realització de les diagnosi o auditories de gènere que permeten conèixer quina és la situació real de la igualtat de gènere.

Els plans locals d'igualtat es comencen a implementar a Catalunya i a Espanya a partir dels anys 90 i, al llarg dels últims anys han anat millorant pel que fa al seu abast i capacitat d'incidir al dia a dia de la població. Així, la major part dels municipis de Catalunya estan coberts per un pla d'igualtat, sigui d'abast municipal o supramunicipal. En aquest sentit, a més del seu creixement pel que fa a la cobertura arreu del territori, els plans d'igualtat també han ampliat el seu àmbit d'actuació planificant sobre àrees tradicionalment no revisades des de la perspectiva de gènere, com per exemple l'urbanisme. Alhora, s'ha aconseguit guanyar incidència política i poder tirar endavant iniciatives més ambicioses a partir d'estratègies de consens ens els consistoris municipals, fet que ha permès establir mesures a més llarg termini i que no siguin revertides en posteriors mandats. Finalment, al llarg dels últims anys, els plans d'igualtat han millorat la seva capacitat operativa, essent documents amb mesures molt pràctiques, concretes i aplicables.

3. Marc normatiu

La igualtat de gènere és una qüestió de justícia, entenent que les dones són el 51% de la població i, per tant, haurien de ser presents al 51% dels espais de responsabilitat i decisió, tenir accés al 51% dels recursos, portar a terme el 51% del treball, etc. Així i tot, la literatura especialitzada mostra que la situació no és aquesta i, per tal d'equiparar els drets d'homes i dones s'ha desenvolupat un marc normatiu internacional, europeu i estatal que té la finalitat de protegir els drets de les dones. Per tant, la igualtat de gènere, a més de ser una qüestió de justícia i universalització dels drets humans, és una qüestió de situar-se dins el marc de la legalitat vigent. També ha evolucionat la normativa a favor dels drets de les persones LGTBI+.

A continuació es detallen els principals acords internacionals i la principal legislació, en l'àmbit comunitari, estatal i autonòmic en el que s'emmarca l'obligatorietat d'impulsar polítiques d'igualtat per part dels governs locals.

4.1. Àmbit internacional

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals és destacable la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre del 1979 i ratificada per l'Estat espanyol el 1983. Aquesta convenció va ser molt important pel fet de suposar una declaració internacional, però també per la definició que fa de la discriminació i per com s'interpel·la els estats com a responsables d'assegurar aquests drets.

A més, les Nacions Unides han organitzat diverses conferències mundials sobre la dona, entre aquestes a la Ciutat de Mèxic el 1975, a Copenhaguen el 1980, a Nairobi el 1985 i a Pequín el 1995. La Conferència de Drets de Viena, celebrada l'any 1993, és també una fita important en l'assumpció de la no discriminació de les dones com a dret humà. També caldria destacar que la Carta de les Nacions Unides de l'any 1945 inclou per primera vegada el principi d'igualtat entre dones i homes, fet que implica que la igualtat adquireixi la mateixa categoria que la resta de drets humans.

L'any 1995 se celebra a Beijing la IV Conferència Mundial de la Dona on s'estableix definitivament el gender mainstreaming com a estratègia internacional i es demana als governs la incorporació de la perspectiva de gènere a tots els nivells de les polítiques públiques. Posteriorment s'han celebrat tres revisions de la Conferència Mundial de la Dona de Beijing 1995, per tal de revisar els avenços i detectar les dificultats d'avançar cap a la igualtat.

És rellevant destacar que des de gener de 2011 és operativa l'ONU Dones, des d'on el març de 2013 es va aprovar una declaració conjunta contra la violència de gènere, on es realitzava la petició

als estats membres de prohibir els matrimonis forçats i la mutilació genital femenina. També l'any 2015 l'ONU va aprovar l'Agenda 2030 sobre el desenvolupament sostenible. Un dels objectius més destacats ha estat i és el d'aconseguir la igualtat de gènere i l'empoderament de totes les dones i nenes.

Pel que fa al reconeixement i l'aplicació del dret internacional a la diversitat sexual i de gènere, destaca que l'any 2006 es van redactar els principis de Yogyakarta. Aquests principis marquen els estàndards bàsics perquè les Nacions Unides i els estats avancin en la garantia dels drets humans de les persones LGBTI. També destaca la Resolució 17/19, del Consell de Drets Humans l'any 2011, que recull el dret a la igualtat de tracte davant de la llei i el dret a la protecció contra la discriminació per diverses raons, entre aquestes l'orientació sexual i la identitat de gènere.

4.2. Àmbit comunitari

A l'àmbit Europeu, la primera legislació a favor de la igualtat de gènere queda recollida al Tractat de Roma de l'any 1975 que reconeix el dret a la igualtat salarial per un mateix treball. Posteriorment, el Tractat d'Amsterdam de 1997 avança amb l'assumpció del principi d'igualtat entre homes i dones, fent especial esment a la igualtat de tracte entre homes i dones a l'àmbit laboral, i reforça legalment l'estratègia del gender mainstreaming com a mecanisme per tal que totes les polítiques públiques tinguin l'objectiu comú de reduir les desigualtats de gènere. Posteriorment, el Tractat de Niça, l'any 2001, reconeix la necessitat d'emprendre accions positives, a més de reforçar el reconeixement de la igualtat de gènere com un dret fonamental.

L'estratègia de la transversalitat de gènere, però, assoleix una veritable rellevància a partir de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea i del IV Programa d'Acció Comunitari 1996-2000, inspirat en les resolucions de la IV Conferència Mundial de la Dona. Finalment, es consagra a partir del Tractat de Lisboa l'any 2007. Així doncs, la majoria d'avenços en l'àmbit comunitari pel que fa a la igualtat de gènere, s'estableixen a partir dels diversos tractats de la Unió Europea.

Per altra banda, amb la Declaració d'Atenes de l'any 1992, es posa sobre la taula per primera vegada, la necessitat d'assolir la presència equilibrada de dones i homes als processos de presa de decisions.

Finalment, a Europa també es disposa de diverses directives, centrades sobretot en la presència de dones en l'àmbit laboral (desigualtat salarial o permisos laborals, entre altres) i en els espais de presa de decisions.

L'avenç en la legislació a nivell comunitari va suposar un impuls important per l'assumpció de legislació a favor de la igualtat de gènere a l'estat espanyol.

4.3. Àmbit estatal, autonòmic i local

L'any 1978, amb l'aprovació de la Constitució espanyola, es reconeix el dret a la igualtat entre homes i dones a partir de l'Article 14. L'article 14 de la Constitució espanyola, que reconeix la igualtat entre homes i dones, és el marc que permet incloure tota la legislació sobre igualtat entre homes i dones en les dècades posteriors a l'aprovació d'aquest marc legal.

Més enllà del marc constitucional, però la principal llei que regula quin ha de ser el paper de les diverses administracions en matèria d'igualtat és la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Aquesta llei reconeix les desigualtats existents a la societat tot i que la igualtat formal ja està assolida, per aquest motiu fa èmfasi en fer efectiva la igualtat més enllà de la legalitat. Per altra banda, seguint amb la línia marcada per la legislació comunitària, la llei 3/2007, aposta de manera clara per la transversalitat de gènere com a estratègia per coordinar i organitzar les polítiques d'igualtat. Aquesta llei és molt àmplia i contempla tots els àmbits de la societat, però fa èmfasi especial en l'àmbit laboral, i en l'àmbit de les administracions públiques –on pot incidir de forma directa-. Els aspectes laborals i de drets socials han estat concretats i ampliat a través del Decret Llei 6/2019 de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

Pel que fa a la legislació espanyola en matèria exclusiva de violència masclista, la Llei Orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, és la norma principal. Aquesta llei és una primera mesura d'àmbit estatal per reconèixer la violència masclista com un fet punible i com a problema social, més enllà de l'àmbit privat. Alhora, estableix el compromís de les administracions en la lluita activa contra la violència vers les dones.

A Catalunya, el reconeixement de la igualtat de gènere el trobem a la Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, d'acord amb les competències transferides a partir de l'article 153 de la Constitució espanyola.

Més recentment, però, la Generalitat de Catalunya aprova la Llei 17/2015, de 18 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, com una norma específica complementària de la Llei Orgànica 3/2007. Aquesta llei és molt àmplia i toca molts àmbits en els que estableix com s'ha d'avançar cap a la igualtat de gènere: el joc i les joguines, les manifestacions culturals, els mitjans de comunicació i les tecnologies de la informació i la comunicació, les universitats i recerca, l'associacionisme i els col·legis professionals, els esports, els usos del temps, el benestar social i família, la salut, el tràfic, l'explotació sexual i la prostitució, el medi ambient, l'urbanisme, l'habitatge i la mobilitat, la justícia i la seguretat ciutadana.

Aquesta llei també estableix la transversalitat de gènere com a mecanisme per avançar cap a la igualtat: estableix que l'ICD depengui directament de Presidència i estableix la creació d'un Observatori de la igualtat de gènere. Pel que fa al seu compliment, tot i que disposa d'un règim

sancionador, que presenta limitacions.

Pel que fa a la legislació sobre la violència masclista per part del govern català, existeix la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista que ha estat modificada recentment per la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

La llei antiga, la Llei 5/2008, defineix i ordena la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral que atorga un seguit de competències als ens locals: oferir serveis d'atenció i informació a les dones que han patit violència, oferir serveis de recuperació integral, col·laborar en les prestacions econòmiques i subvencions, entre les més destacades. Els municipis de menys de 20.000 habitants, poden mancomunar aquests serveis o delegar-los en altres ens locals. Aquests elements es mantenen a la nova llei, que amplia significativament la llei anterior reconeixent la violència vicària, és a dir, que els fills i filles de les dones que han patit violència masclista són també es consideren víctimes de violència, se'ls reconeix la revictimització o victimització secundària, així com la violència en entorns digitals, la violència obstètrica i la vulneració dels drets sexuals, com a tipus de violència que la llei anterior no recollia. Finalment, cal apuntar que es reconeix el dret de les dones trans a viure situacions de violència masclista, i es recull la necessitat d'ampliar la formació en matèria de violència als estaments judicials. Cal apuntar que la legislació catalana en matèria de violència masclista és més àmplia que la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, "de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género", que és d'àmbit estatal.

Concretament en l'àmbit laboral, la legislació ha incorporat elements d'igualtat al llarg dels últims anys. L'any 2019 s'aprova el Reial decret llei 6/2019 d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació (BOE núm. 57), on s'estableix l'obligació de disposar d'un pla d'igualtat a totes les empreses de cinquanta o més persones treballadores. Esdevé necessària l'elaboració prèvia d'un diagnòstic negociat amb la representació legal de les persones treballadores. També es remarca el dret de les persones treballadores a tenir una remuneració que es correspongui amb la feina desenvolupada, pel que s'obliga, entre altres, a fer un registre retributiu dels valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions salarials de la plantilla, disgregant les persones per sexe i grups professionals. Així mateix s'equipara de manera progressiva la durada dels permisos per naixement de fill o filla a ambdós progenitors, de la mateixa manera que s'augmenta la durada dels permisos per adopció o acolliment.

Aquest reial decret queda reforçat pel Reial decret 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713 /2010 de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball (BOE núm. 272), on s'estableix que totes les empreses han de respectar la igualtat de tracte i oportunitats. Estableix l'obligació d'elaborar un pla d'igualtat en aquelles empreses de 50 o més treballadors/es, i també pel Reial decret 902/2020 de 14 d'octubre d'igualtat retributiva entre dones i homes (BOE núm. 272) que estableix per a totes les empreses amb més de 50 treballadors i treballadores, l'obligació de tenir un registre retributiu

per advertir si existeix hipervaloració o infravaloració del lloc de treball segons el gènere. Les empreses hauran d'elaborar una auditoria retributiva en què s'analitzarà la situació i establiran un pla d'acció per tal de corregir diferències i prevenir-les.

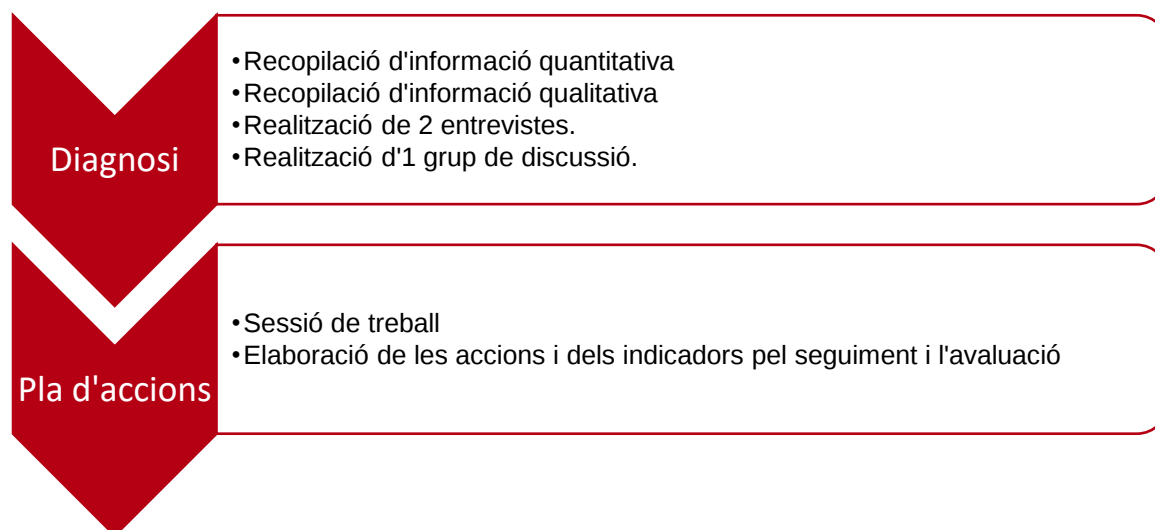
També s'ha aprovat la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació que regula i estableix els principis d'actuació que han de regir les mesures dels poders públics destinades a prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació, directa o indirecta, tant en el sector públic com en l'àmbit privat.

Pel que fa a la legislació en matèria de drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals, existeix la Llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Aquesta normativa dota els ens locals de competències i posa a sobre la taula mesures per prevenir, erradicar i abordar situacions de discriminació. La seva finalitat és garantir la igualtat de tracte de les persones LGTBI+ i estableix l'adopció de mesures dirigides a evitar i prevenir qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. En aquest sentit, la Generalitat i els ens locals han de garantir el compliment de la legislació i fer efectiu el deure d'intervenció del personal de les administracions públiques tal com es desplega al Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia de Catalunya.

4. Procés d'elaboració de la diagnosi

5.1. Procés d'elaboració del Pla

La metodologia per l'elaboració del pla consta de dues grans fases de treball; la diagnosi i el pla d'accions.



5.2. Eines metodològiques

La diagnosi ha estat realitzada a partir de l'anàlisi de dades quantitatives i qualitatives facilitades per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès.

Pel que fa a les dades quantitatives, s'ha fet un recull de dades de registre de diversos serveis que s'ofereixen al municipi, així com de plans d'actuació o memòries de diverses àrees de l'Ajuntament, per detectar si la perspectiva de gènere és present en la planificació i aplicació d'aquestes polítiques. S'ha intentat que les dades analitzades siguin de l'any 2022, però en alguns casos no es troben disponibles i, per tant, s'han utilitzat les dades de l'últim any disponible, principalment l'any 2021.

Pel que fa a les dades qualitatives, s'han dut a terme dues entrevistes i un grup de discussió. El treball de camp s'ha dut a terme durant l'últim trimestre de l'any 2022.

Les entrevistes semiestructurades han servit per a identificar els elements de les diverses àrees rellevants a partir del coneixement de les persones entrevistades. S'ha fet una entrevista a l'alcalde i responsable d'Igualtat de l'Ajuntament i a la tècnica externa d'Igualtat.

A més de les entrevistes, s'ha fet un grup de discussió, aquest s'ha format per personal de l'Ajuntament i agents de la ciutadania. Aquesta sessió ha servit per a fer aflorar i contrastar els principals punts forts i punts febles en matèria d'igualtat al municipi de Prats de Lluçanès i per fer una prioritització dels àmbits més destacats on es poden portar a terme millores substancials.

La present diagnosi és un recull d'un seguit d'elements d'anàlisi que tenen la voluntat de mostrar quina és la realitat de Prats de Lluçanès en matèria d'igualtat de gènere. Aquests elements s'estructuren en set eixos d'anàlisi que permeten avaluar el grau d'igualtat en diferents aspectes. Els eixos d'anàlisi són els següents:

- Eix 0: Context del municipi
- Eix 1: Compromís amb la igualtat
- Eix 2: Acció contra la violència masclista, i la LGTBIfòbia
- Eix 3: Drets i qualitat de vida
- Eix 4: Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària
- Eix 5: Reformulació dels treballs i dels temps
- Eix 6: Reconeixement del lideratge i la participació de les dones

Cadascun d'aquests eixos d'anàlisi inclou un seguit d'elements que, en el seu càlcul i anàlisi, mostren la realitat del corresponent a cada àmbit del municipi. Per l'anàlisi de cada element, es facilita una taula que inclou la següent informació:

Eix	Eix temàtic
Element d'anàlisi	Nom
Font	Origen de la informació i dades per l'anàlisi
Període	Etapa temporal al qual fa referència l'anàlisi
Resultat	Resum del resultat de l'anàlisi

Posteriorment a la presentació d'aquesta taula, es mostra la informació quantitativa i/o qualitativa acompanyada d'una anàlisi que permet concloure amb una valoració que permeti copsar a primer cop d'ull quin és l'estat d'aquella situació.

5. Diagnosi de gènere de Prats de Lluçanès

Ítems analitzats

Eix d'anàlisi 0. Context territorial i demogràfic

Equilibri de gènere i edat en la composició de la ciutadania

Equilibri de gènere i nacionalitat

Fecunditat i natalitat

Eix d'anàlisi 1. Compromís amb la igualtat

Evolució de les polítiques d'igualtat al municipi

Organisme d'igualtat

Comunicació municipal no sexista ni androcèntrica

Mecanismes interns d'implementació de la igualtat a l'Ajuntament

Eix d'anàlisi 2. Acció contra la violència masclista, i la LGTBIfòbia

Detecció de la violència masclista i LGTBIfòbia al municipi

Identificació i rebuig del municipi a la violència masclista i la LGTBIfòbia

Actuació de l'Ajuntament front de la violència masclista i la LGTBIfòbia

Eix d'anàlisi 3. Drets i qualitat de vida

Nivell de renda

Acció social amb perspectiva de gènere

Salut amb perspectiva de gènere

Eix d'anàlisi 4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

Nivell educatiu

Actuacions coeducatives al municipi

Cultura i festes igualitàries

Esports i accions esportives

Eix d'anàlisi 5. Reformulació dels treballs i dels temps

Organització del treball remunerat

Organització del treball no remunerat

Accions en matèria d'ocupació

Accions per una organització social del temps i de la cura igualitària

Eix d'anàlisi 6. Reconeixement del lideratge i participació de les dones

Participació social

Participació política

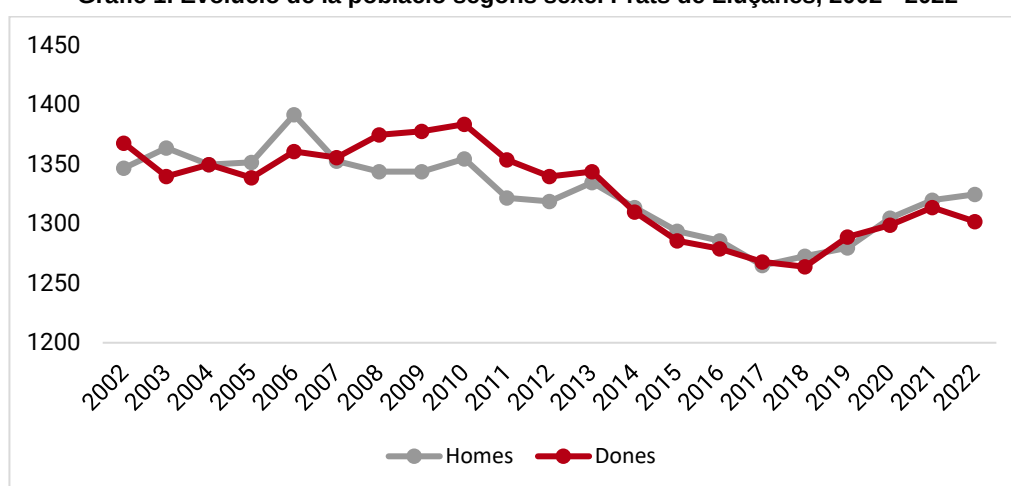
Participació institucional

Eix d'anàlisi 0. Context territorial i demogràfic

Prats de Lluçanès és la capital de la comarca del Lluçanès, abans del 3 de maig l'any 2023 se situava a la comarca d'Osona. Compta amb una superfície de 13,78 km². Els municipis limítrofs són Oristà, Olost, Sant Martí d'Albars i Santa Maria de Merlès, sent aquest últim de la comarca del Berguedà. Es situa a 707 metres d'altitud respecte al nivell del mar¹. La població referent és Vic, malgrat que se situa a una distància similar de Berga.

El municipi té una densitat de població de 190,6 habitants per km². És una densitat de població molt superior a la zona del Lluçanès (22 hab/km²), però és molt inferior a la de la demarcació de Barcelona (741,3 hab/km²)².

Gràfic 1. Evolució de la població segons sexe. Prats de Lluçanès, 2002 - 2022



Font: Idescat, a partir del Padró continu de l'INE

¹ Dades extretes d'Idescat, per l'any 2022

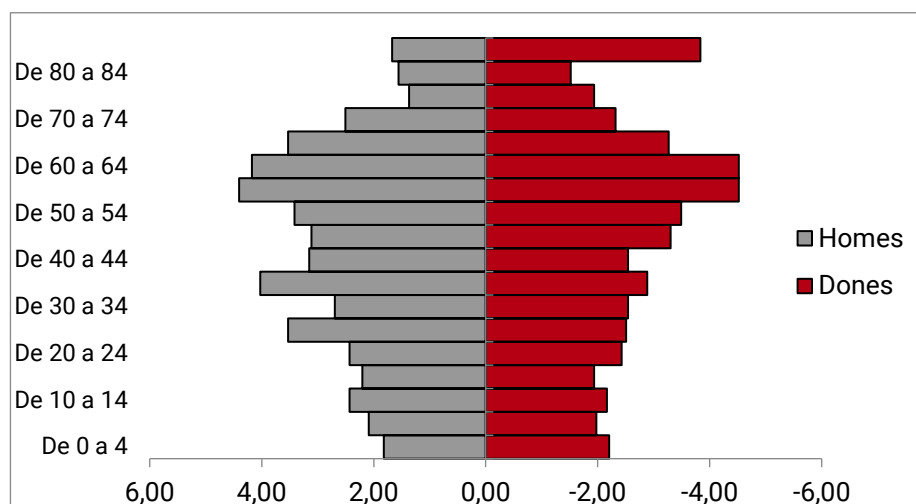
² Dades extretes d'Hermes (Diputació de Barcelona) per l'any 2022

Eix	Context territorial i demogràfic
Ítem	0.1. Equilibri de gènere i edat en la composició de la ciutadania
Font	Idescat Hermes (Diputació de Barcelona)
Període	2021 - 2022
Resultat	La població està formada de manera paritària, ja que el 50,4% són homes i el 49,6% són dones. Tot i que es mostra una feminització de la població a partir dels 85 anys. La població de Prats de Lluçanès es troba envellida i els índexs d'envelliment i sobreenvelliment mostren xifres més altes en el cas de les dones.

L'any 2022 tenia una població de 2.617 persones, concretament 1.325 homes (50,4%) i 1.302 dones (49,6%). La població ha disminuït des de l'any 2002, la població ha anat oscil·lant en quan al nombre d'habitants i des de l'any 2007 al 2012 hi ha una nombre més alt d'homes que de dones, malgrat que en els últims anys ha repuntat el nombre de persones. No es mostren diferències per sexe en els últims anys.

Si s'analitza la piràmide de població de Prats de Lluçanès, es mostra com tendeix a haver-hi equilibri entre homes i dones, tot i que hi ha més homes en la franja de 25 a 29 i de 35 a 39, en canvi, hi ha una feminització de les persones que tenen de 85 anys i més.

Gràfic 2. Piràmide de població segons sexe. Prats de Lluçanès, 2021



Font: Idescat, a partir del Padró continu de l'INE

La població de Prats de Lluçanès es troba envellida, ja que el valor de l'índex d'envelliment és superior a 100, concretament 173,39. Per tant, hi ha més població en el grup de grans (65 anys i més) que en el de joves (de menys de 16 anys). A més, si es compara aquest índex amb el Lluçanès i amb la demarcació de Barcelona s'observa com Prats de Lluçanès mostra un índex més alt de la demarcació, però no de la zona del Lluçanès. En els tres territoris l'índex d'envelliment és més alt en el cas de les dones que dels homes, i en el cas de Prats i el Lluçanès és on se situa més alt.

Taula 1. Índex d'envelliment per sexe. Província de Barcelona, Lluçanès i Prats de Lluçanès, 2021

	Prats de Lluçanès	Lluçanès	Província de Barcelona
Homes	155,56	161,87	100,87
Dones	191,53	191,94	145,97
Total	173,39	176,49	122,76

Font: Hermes (Diputació de Barcelona) a partir de dades del Padró Continu

Pel que fa a l'índex de sobreenvelliment, aquesta dada mostra com a Prats de Lluçanès hi ha una proporció superior de persones majors de 85 anys que a la comarca o a la província. Tanmateix, l'índex de sobreenvelliment femení és molt més alt que en els altres dos casos

Taula 2. Índex sobreenvelliment per sexe. Província de Barcelona, Lluçanès i Prats de Lluçanès, 2021

	Prats de Lluçanès	Lluçanès	Província de Barcelona
Homes	15,71	14,67	13,02
Dones	29,79	26,05	19,65
Total	23,42	20,69	16,85

Font: Hermes (Diputació de Barcelona) a partir de dades del Padró Continu

Eix	Context territorial i demogràfic
Ítem	0.2. Equilibri de gènere i nacionalitat
Font	Idescat
Període	2021
Resultat	El 7,8% de les dones i el 8,6% dels homes tenen nacionalitat estrangera, percentatge més baix que a la resta de la comarca.

Pel que fa a la població estrangera, el 7,8% de les dones i el 8,6% dels homes tenen nacionalitat estrangera. Aquest percentatge és més baix que el total de la comarca d'Osona, i en cap dels dos casos es mostren àmplies diferències per sexe.

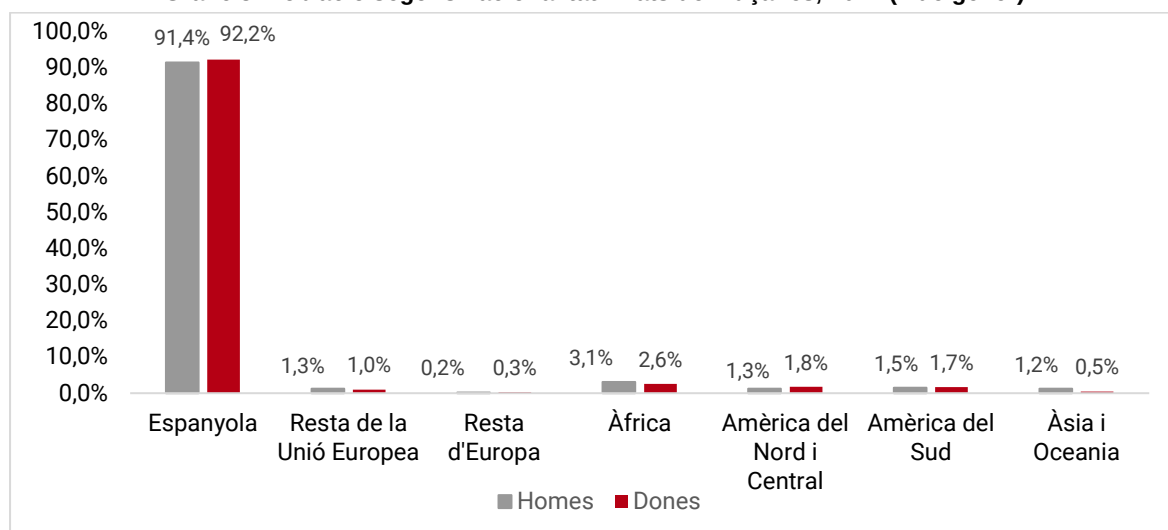
Taula 3. Població autòctona i estrangera segons sexe. Prats de Lluçanès i Osona, 2021

	Prats de Lluçanès				Osona			
	Dones		Homes		Dones		Homes	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Població amb nacionalitat espanyola	1212	92,2%	1207	91,4%	69171	82,6%	67924	84,7%
Població amb nacionalitat estrangera	102	7,8%	113	8,6%	14598	17,4%	12274	15,3%
Total	1314	100,0%	1320	100,0%	83769	100,0%	80198	100,0%

Font: Idescat, a partir del Padró continu de l'INE

La gran majoria de la població compta amb nacionalitat espanyola. De les persones estrangeres no hi ha una nacionalitat que predomini per sobre de l'altra, tot i que hi ha un percentatge lleugerament superior de persones amb nacionalitat de països de l'Àfrica. Les diferències de gènere són escasses.

Gràfic 3. Població segons nacionalitat. Prats de Lluçanès, 2021 (1 de gener)



Font: Idescat, a partir del Padró continu de l'INE

Eix	Context territorial i demogràfic
Ítem	0.3. Fecunditat i natalitat
Font	Hermes (Diputació de Barcelona)
Període	2022
Resultat	L'índex sintètic de fecunditat i la Taxa bruta de natalitat mostren xifres inferiors a la resta del Lluçanès. El primer se situa per sobre de la demarcació de Barcelona i el segon per sota. Les xifres assenyalen que l'índex de fecunditat se situa a 1,39 fills/es per dona al final de la seva vida fecunda, i 7,22 fills/es per cada mil persones.

L'índex sintètic de fecunditat seria, segons Hermes, el nombre de fills/es que hauria de tenir una dona hipotètica al final de la seva vida fecunda, si al llarg de la seva vida el seu comportament fos el mateix que reflecteix la sèrie de taxes específiques de fecunditat per edat. En el cas de Prats de Lluçanès, aquesta dada és més baix que al Lluçanès i més alt que a la demarcació de Barcelona. Es mostra com cada dona té 1,39 fills/es al final de la seva vida fecunda.

La Taxa bruta de natalitat seria la relació entre el nombre de criatures nascudes vives registrades durant un any sobre la població mitjana. En aquest cas es mostra com Prats de Lluçanès la taxa bruta de natalitat és inferior al Lluçanès i a la demarcació de Barcelona. Això vol dir que hi ha 7,22 naixements per mil habitants a Prats. Uns resultats baixos d'aquests dos indicadors poden provocar a la llarga un envelliment de la població que pugui fer replantejar encara més l'organització social de la cura.

Taula 4. Índex sintètic de fecunditat i Taxa Bruta de Natalitat. Prats de Lluçanès, Lluçanès i demarcació de Barcelona, 2021

	Prats de Lluçanès	Lluçanès	Demarcació de Barcelona
Índex Sintètic de Fecunditat	1,39	1,66	1,13
Taxa Bruta de Natalitat	7,22	8,83	7,38

Font: Hermes (Diputació de Barcelona) a partir de dades del Padró Continu

Eix d'anàlisi 1. Compromís amb la igualtat

El compromís municipal amb la igualtat de gènere fa referència a l'aposta que fa el consistori per erradicar les desigualtats de gènere i el lideratge de la institució en el municipi en relació amb aquesta qüestió. En aquest apartat no s'analitzaran les polítiques concretes aplicades en els diversos àmbits d'actuació, sinó quins són els acords presos pel govern que estableixen quin és el seu grau de compromís en la lluita contra les desigualtats de gènere, tant a nivell forma com efectiu

L'estratègia de la transversalitat de gènere, a més de la incorporació de la perspectiva de gènere en els diferents àmbits, implica també tant una incorporació de l'equitat de gènere com a prioritat a l'agenda política principal (dimensió de lideratge), com un canvi en la cultura organitzativa per part de les institucions (dimensió organitzativa). D'aquesta manera, s'organitzen els aspectes a analitzar en dos grans àmbits; el compromís públic amb l'equitat del consistori i els aspectes de l'equitat organitzativa. El primer àmbit fa referència a les actuacions municipals dirigides a la ciutadania que garanteixen que la ciutadania pugui gaudir de polítiques públiques que incorporin la perspectiva de gènere, és a dir, el camí que ha recorregut l'Ajuntament en matèria de polítiques públiques amb perspectiva de gènere, si es compta amb organisme d'igualtat o bé hi ha una comunicació externa no sexista ni androcèntrica. El segon se centra la incorporació de la igualtat de gènere en el si de l'Ajuntament com a organització. En aquest cas es valora si l'Ajuntament disposa de mesures internes d'igualtat, si s'ofereixen formacions sobre la temàtica o bé es compta amb protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Eix	Compromís amb la igualtat
Ítem	1.1. Evolució de les polítiques d'igualtat al municipi
Font	Entrevistes Grup de discussió Pàgina web de l'Ajuntament Memòria de l'Oficina Tècnica d'Igualtat de gènere i LGTBI (Consell Comarcal d'Osona)
Període	2022
Resultat	Hi ha una recent trajectòria de les polítiques d'igualtat a Prats de Lluçanès. Moltes de les actuacions es realitzen en el marc de diades relacionades amb la igualtat i la diversitat sexual i de gènere, com podria ser el 8 de març i el 25 de novembre. Destaquen actuacions en matèria de gènere com el grup d'apoderament femení, el punt lila a la festa major o bé la disposició d'un telèfon i WhatsApp per fer consultes en matèria de gènere. Per a portar actuacions en matèria de gènere són molt rellevants els recursos tècnics i el finançament extern per part d'altres administracions (Consorti del Lluçanès, Consell Comarcal d'Osona, Diputació de Barcelona...). El fet de comptar amb finançament extern, comporta que sovint hi hagi dificultats per poder dur a terme actuacions planificades i continuades al llarg del temps.

Prats de Lluçanès té una recent trajectòria de les polítiques d'igualtat, des de les eleccions locals de l'any 2019 es va posar en marxa la regidoria d'igualtat. Abans d'aquesta legislatura es feien accions puntuals, sobretot relacionades amb dies assenyalats (8 de març i 25 de novembre), tot i que no es feia sota el paraigua d'una regidoria específica d'igualtat.

Des de l'Ajuntament es destaquen les actuacions encarades a les diades com seria el 8 de març, 28 de juny o el 25 de novembre, en el marc d'aquestes diades es porten a terme actuacions diverses: es llegeix manifest institucional, es publica informació per les xarxes socials institucionals, així com es fan diferents actuacions als equipaments municipals. Per exemple, les actuacions que es van fer al voltant del 25 de novembre de 2022 van ser tallers en el centre de dia i el centre obert, obra de teatre a l'Institut, reunió oberta de cara a fer el present Pla local d'Igualtat, il·luminació de la façana de l'Ajuntament de color lila o la concentració i lectura del manifest. Altres actuacions que es porten a terme per part de l'Ajuntament són: un grup d'apoderament femení al Lluçanès anomenat "En Cercle" o bé es realitzen tallers en clau de gènere (noves masculinitats, amor romàntic...) al casal de joves i a l'Institut, la posada en marxa d'un punt de canguratge durant l'hora del mercat o bé la posada en marxa del Punt Lila durant les festes majors o el Punt lila diürn. A més, des del mes d'abril de l'any 2022 es compta amb un WhatsApp d'igualtat de gènere, per qüestions relacionades amb la diversitat afectiva, sexual i de gènere.

Algunes de les actuacions que es realitzen a Prats de Lluçanès es fan en coordinació amb altres ens supralocals, com seria el cas del Consorci del Lluçanès, del Consell Comarcal i de la Diputació de Barcelona. Amb el Consorci de Lluçanès es té bastant contacte donat que compten amb una persona tècnica. Des d'aquest ens es promou la unificació de criteris entre els diferents pobles del Lluçanès, aporta idees per fer actuacions, comuniquen les activitats que es fan arreu del Lluçanès, també comparteixen models de manifestos o cartells, per tal que tots els Ajuntaments puguin utilitzar aquesta informació. Per exemple, el dia 25 de novembre del 2022 des del Consorci es va fer una programació conjunta. A més del Consorci, per part del Consell Comarcal reben suport formatiu i també material de difusió. De fet, segons la memòria de l'Oficina tècnica d'Igualtat de Gènere i LGTBI, Prats estava adscrit al I Pla Comarcal d'Igualtat de gènere d'Osona i al Pla marc per a la Igualtat per raó d'orientació sexual i identitat de gènere a Osona, ambdós plans prorrogats en data de l'any 2021. A més, també han comptat amb suport econòmic d'altres administracions com la Diputació de Barcelona, la Generalitat de Catalunya o a través del Pacto de Estado contra la Violència masclista. En aquest sentit, a través del treball de camp es destaca la rellevància de disposar de finançament i suport d'altres administracions. Tot i que, sovint es depèn d'aquest finançament extern, i això pot generar dificultats per poder potenciar les actuacions externes d'igualtat de manera planificada i per poder fer actuacions de manera continuada.

Eix	Compromís amb la igualtat
Ítem	1.2. Organisme d'igualtat
Font	Entrevistes Grup de discussió Documentació interna Pàgina web de l'Ajuntament
Període	2022 - 2023
Resultat	Des de l'any 2019 es va posar en marxa la regidoria d'Igualtat. La regidoria d'Igualtat té una visió àmplia de la igualtat de gènere, té en compte tant la igualtat entre dones i homes, com la diversitat sexual i de gènere. Les funcions de la regidoria d'igualtat es porten a terme per part de l'alcalde, malgrat que al llarg de la legislatura hi ha hagut canvis pel que fa a la representació política i tècnica en igualtat. Actualment, hi ha una figura de tècnica externa d'igualtat amb una dedicació de 5 hores setmanals, malgrat que per encarar alguns projectes seria interessant poder comptar amb una dedicació superior. També disposen del suport tècnic dels serveis d'igualtat del Consorci del Lluçanès i el Consell Comarcal.

L'any 2019 es va crear la regidoria d'Igualtat com a manera de mostrar el compromís amb la igualtat i també per dur a terme polítiques d'igualtat de gènere.

Segons la pàgina web de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès: "La regidoria d'Igualtat impulsa accions per garantir la igualtat real de tracte, d'oportunitats i de resultats entre dones i homes i per garantir la no discriminació i el respecte a la diversitat sexual i de gènere en tots els àmbits del poble". Aquesta definició ens mostra que s'entén de forma àmplia la igualtat de gènere, ja que té en compte tant la igualtat entre dones i homes, com la diversitat sexual i de gènere. Així doncs, incorpora les polítiques d'igualtat de gènere i les polítiques LGTBI+.

L'any 2022 la regidoria d'igualtat és una de les tasques de l'alcaldia. Prèviament, aquesta regidoria ha estat a càrrec d'altres persones regidores prèviament. El fet que es porti a terme per part de l'alcalde podria facilitar que s'incorpori la igualtat de manera transversal, malgrat que durant la legislatura s'han donat diferents canvis i aquests poden haver generat dificultats per ordenar les polítiques de gènere.

Figura 1. Organigrama polític de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès



Font: Pàgina web de l'Ajuntament

Pel que fa als recursos tècnics, en un inici la regidoria neix amb una persona tècnica que, a més d'igualtat, tenia altres tasques associades, posteriorment una altra tècnica va entomar les tasques d'igualtat i en l'actualitat hi ha una persona externa que es dedica a fer tasques de tècnica d'igualtat, 5 hores setmanals de manera flexible. De moment, aquesta figura tècnica té continuïtat fins al mes de maig de 2023. Tenint en compte els projectes que impulsa la regidoria d'igualtat es percep que la jornada d'aquesta professional externa és insuficient per dur a terme el conjunt de projectes associats a aquesta regidoria, així, sovint, aquesta professional pot haver de treballar més hores que les que conformen la seva jornada.

A més, pel que fa als serveis d'igualtat d'atenció directa compten amb el suport de l'Oficina tècnica d'igualtat de gènere i LGTBI. Concretament, s'ofereix el Servei d'Informació i Assessorament a les Dones (SIAD) i el Servei d'Atenció a la diversitat i identitat de gènere (SAI LGTBI).

Eix	Compromís amb la igualtat
Ítem	1.3. Comunicació municipal no sexista ni androcèntrica
Font	Pàgina web de l'Ajuntament El Safareig núm. 53 (10/2022): https://pratsdellucanes.cat/wp-content/uploads/2022/09/AJPRATS_BUTLLETI_OCTUBRE_2022_ISSUU.pdf El Safareig núm. 54 (11/2022) https://pratsdellucanes.cat/wp-content/uploads/2022/11/AJPRATS_BUTLLETI_NOVEMBRE_2022_ISSUU-1.pdf El Safareig núm. 55 (01/2023) https://pratsdellucanes.cat/wp-content/uploads/2023/01/AJPRATS_BUTLLETI_GENER_2023_ISSUU.pdf Pla d'Igualtat intern (2021-2024)
Període	2022
Resultat	A la pàgina web de l'Ajuntament es publica informació sobre la regidoria d'igualtat i sobre les activitats en matèria d'igualtat i LGTBI+ que es realitzen. Però no existeix una secció concreta on es reculli tota la informació agrupada. L'anàlisi de la comunicació externa de l'Ajuntament mostra que es fa un esforç per incorporar la perspectiva de gènere en aquesta, ja que generalment es fa ús de termes neutres que no fan referència a cap gènere o del desdoblament. Hi ha marge per institucionalitzar la comunicació inclusiva i no androcèntrica a partir de fer una guia d'ús, tal com s'exposa al pla d'igualtat intern. En aquest sentit, s'ha fet formació en comunicació inclusiva, tot i que no ha assistit tota la plantilla.

A la pàgina web de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès la informació de la regidoria d'igualtat apareix dins de l'explicació de les funcions de cada càrrec electe. En un altre espai de la pàgina web es publiquen notícies i informacions sobre les activitats en matèria d'igualtat LGTBI+ que es realitzen des de l'Ajuntament. Tanmateix, no hi ha una secció concreta on s'expliciten els recursos i serveis en matèria d'igualtat i LGTBI+. Al Pla d'Igualtat intern es recull com a acció: *"Reforçar, a través de la pàgina web de l'Ajuntament i altres mitjans, la comunicació de les activitats, programes i serveis prestats en matèria d'igualtat"*. Aquesta acció s'està portant a terme actualment, ja que sí que s'informa de les activitats que es fan, però no es poden trobar tots els serveis i actuacions de manera conjunta en una secció concreta.

Un dels aspectes a analitzar és l'ús de llenguatge no sexista ni androcèntric. Utilitzar el llenguatge no sexista significa comunicar, sigui de manera visual o escrita, sense fer ús de llenguatge androcèntric ni reproduir estereotips de gènere. Analitzant el butlletí municipal de Prats de Lluçanès d'octubre, novembre i gener – excepte els textos escrits pels partits polítics –, es mostra com es fa un gran esforç per incorporar per fer un ús no sexista ni endocèntric del llenguatge. En aquest sentit, majoritàriament es fa ús de termes neutres i que no fan referència a cap gènere com, per exemple, "ciutadania", "personal", "persones": En alguns casos es fa servir el desdoblament del llenguatge

com, per exemple, “veïns i veïnes”, “pradencs i pradenques”. De manera puntual s’usen alguns termes en masculí genèric com seria “els participants”, “els artistes”. Així doncs, en general es fa ús del llenguatge no sexista ni androcèntric. A més, en els tres butlletins a la portada s’incorpora una dada de les persones assassinades per violència masclista i LGTBIfòbica com a manera de visibilitzar aquest fenomen.

Al Pla d’Igualtat Intern s’incorpora com a acció: *“Establir una guia de recomanacions, pautes i criteris per a un ús respectuós, inclusiu i igualitari tant en el llenguatge escrit com gràfic i visual en les comunicacions internes i externes”, això com també “Incloure en el pla anual de formació espais formatius de comunicació amb perspectiva de gènere”*. En aquest sentit, hi ha marge de millora per institucionalitzar i formalitzar la comunicació no sexista ni androcèntrica, que l’Ajuntament ja està posant en pràctica en els butlletins. Segons la informació facilitada per l’Ajuntament, sí que s’ha fet una formació en matèria de comunicació, tot i que no hi ha assistit tota la plantilla, i encara no s’ha elaborat o s’ha fixat cap guia de recomanacions per a la comunicació no sexista ni androcèntrica.

Eix	Compromís amb la igualtat
Ítem	1.4.Mecanismes interns d'implementació de la igualtat a l'Ajuntament
Font	Pla Igualtat intern (2021 – 2024) Entrevistes Grup de discussió Plec de clàusules administratives particulars per a les obres de rehabilitació de l'edifici teatre orient. Plecs de clàusules administratives particular que regiran la licitació per a l'adjudicació del contracte de servei per a la redacció del projecte de rehabilitació edifici Teatre Orient. Memòria de l'oficina d'igualtat de gènere i LGTBI del Consell Comarcal d'Osona (2021).
Període	2022
Resultat	Destaca positivament que es compti amb un Pla d'Igualtat intern, que ha servit per conscienciar a la plantilla respecte a la igualtat de gènere. En les clàusules administratives s'incorpora que les empreses han de complir amb la legislació en igualtat de gènere. En aquest sentit, hi hauria marge per incorporar la perspectiva de gènere en aquestes clàusules. L'Ajuntament ha avançat en matèria d'igualtat de gènere, seria important avançar en les actuacions del Pla d'Igualtat Intern com ho seria l'elaboració d'un Protocol intern de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual, així com adaptació de formularis a la diversitat sexual i de gènere, i formació en relació amb les violències masclistes i LGTBI+.

Internament es destaca com a acció clau l'aprovació del Pla d'Igualtat Intern, realitzat amb el suport de la Diputació de Barcelona. Es valora com una acció molt positiva per identificar actuacions a fer en l'àmbit intern de l'ajuntament i molt rellevant per conscienciar a la plantilla, a més per ser un exemple com a institució i fer actuacions per anar impregnant a poc a poc a la institució de la perspectiva de gènere. Tanmateix, hi ha algunes persones de la plantilla que es troben més conscienciades i compromeses en dur a terme o participar en les actuacions que d'altres.

Pel que fa a les clàusules administratives de les licitacions s'observa que s'ha tingut en compte que les empreses tenen l'obligació al compliment de les disposicions vigents, entre elles, d'igualtat efectiva de dones i homes. A la documentació que cal entregar l'empresa ha de marcar si disposa d'un pla d'igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes o si no està obligada per normativa. En aquest sentit, hi hauria marge de millora d'ampliar aquestes clàusules socials, per tal de garantir que les empreses externes que donin servei a l'Ajuntament incorporin aquesta perspectiva de gènere.

L'Ajuntament de Prats de Lluçanès actualment no ha elaborat el Protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual. Caldria avançar en aquest sentit, tal com recull el Pla Intern d'Igualtat, ja que és una obligació legal comptar amb aquest. A més, hi ha algunes accions que s'han incorporat al pla d'igualtat intern i caldria avançar en portar-les com:

- Acció 1.2.3. Formar a l'equip de govern en perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat sexual i afectiva (2022).
- Acció 1.4.1. Adaptació dels formularis i documentació d'acord amb la diversitat sexual i de gènere (2022).
- Acció 6.2.3. Establir formacions dins de les mesures de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe (2022).

Segons la memòria de l'Oficina tècnica d'igualtat de gènere i LGTBI del Consell Comarcal de 2020, hi ha 18 persones de la plantilla que han fet el microcurs "Com afrontar la discriminació LGTBI+". Tanmateix, no s'ha pogut identificar si eren professionals o persones individuals. Seria rellevant que tota la plantilla es formés en aquest sentit.

Eix d'anàlisi 2. Acció contra la violència masclista, i la LGTBIfòbia

En aquest eix d'anàlisi, es posa sobre la taula el treball que fa l'Ajuntament per prevenir i donar resposta a casos de violència masclista. Abans, però, cal definir de què parlem quan parlem de violència masclista i quin és el marc legal que empara a les institucions per donar-hi resposta.

L'Organització de les Nacions Unides (ONU), en la Declaració de Beijing l'any 1995, a la IV Conferència Mundial sobre les Dones, va definir la "violència de gènere" com "qualsevol acte de violència basat en el gènere que té com a resultat, o és probable que tingui com a resultat, uns danys o patiments físics, sexuals o psicològics per les dones, incloent-hi les amenaces dels esmentats actes, la coacció i la privació arbitrària de la llibertat, tant en la vida pública com en la privada". A més d'aquesta definició, en la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra les dones, es reconeix per primera vegada que les causes de la violència són estructurals.

Dins l'àmbit català i espanyol, al llarg dels últims anys han sorgit un seguit de mesures que legislen en aquesta matèria. La Llei 5/2008, pel dret de les dones a erradicar la violència masclista, en el seu preàmbul, parteix de la idea que els drets de les dones són drets humans, i una persona que és víctima de violència masclista està patint una vulneració dels seus drets. Alhora, estableix l'existència de diversos tipus de violència masclista: la violència física, la violència psicològica, la violència sexual i els abusos sexuals i la violència econòmica. També segons la mateixa Llei, la violència masclista es pot manifestar en diversos àmbits: en l'àmbit de la parella, en l'àmbit familiar, en l'àmbit laboral, en l'àmbit social o comunitari o en qualsevol de les altres formes anàlogues que lesionin o siguin susceptibles de lesionar la dignitat, la integritat o la llibertat de les dones. Aquesta llei és modificada per la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, pel dret de les dones a erradicar la violència masclista, que amplia la concepció de violència en diversos àmbits, incorporant la victimització secundària i la violència vicària, entre altres qüestions especificades a l'apartat relatiu al marc legal d'aquest document.

D'altra banda, el marc legal d'intervenció sobre aquesta qüestió està definit també per la Llei Orgànica 1/2004, de medidas de protecció integral contra la violència de género. Aquesta llei -més restrictiva en la seva consideració de la violència que ens ocupa- és molt important, ja que modifica el codi penal, i d'altres lleis, establint les penes pels agressors i definint quines mesures de protecció garanteix l'administració pública a les víctimes.

Posteriorment, la Llei 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, aporta una novetat també important amb relació a la violència masclista: la inversió de la càrrega de la prova. Això implica que serà responsabilitat del demandat aportar les proves necessàries per provar l'absència de discriminació. Fins aquell moment, era la persona que interposava la demanda, la víctima, qui havia de justificar que s'havia donat una situació de discriminació.

Cal tenir en compte també la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia que regula els drets de les persones LGTBI en tots els àmbits de la societat, ja incorpora aspectes clau

en la vida de les persones LGTBI i en contra de la LGTBifòbia.

A més de les lleis espanyoles en aquesta matèria, l'any 1997 el Parlament Europeu ja formula la resolució coneguda com a "Tolerància zero davant la violència contra les dones" que es desenvolupa l'any 1999. La Decisió marc del Consell d'Europa del 15 de març de 2001, sobre l'Estatut de la víctima en el procés penal, ja assenyala la importància d'evitar els processos de victimització secundària i la necessitat de serveis especialitzats i d'organitzacions de suport a la víctima.

Pel que fa als governs locals, cal analitzar el paper que juga l'Ajuntament en la prevenció i actuació contra la violència masclista i la LGTBifòbia, així com l'existència d'un clima de rebuig en contra d'aquestes violències. Cal tenir en compte que l'àmbit local és un terreny privilegiat en la tasca de prevenció i sensibilització.

Eix	Acció contra la violència masclista, i la LGTBIfòbia
Ítem	2.1. Detecció de la violència masclista i LGTBIfòbia al municipi
Font	Entrevistes Grup de discussió Memòria de Servei Socials https://memories.ccosona.cat/2021-memoria-serveis-socials/el-teu-municipi/prats-llucanes/ Consell General del Poder Judicial Enquesta violències masclistes FRA
Període	2022
Resultat	L'atenció en matèria de violència masclista i LGTBIfòbia es realitza a través del Consell Comarcal. Les dades d'atenció que es recullen són baixes, però això no vol dir que no existeixin casos de violència masclista i LGTBIfòbia. En relació amb les ordres de protecció es mostra com l'any 2021 va haver-hi un total de 61,4% ordres denegades al Consell General del Poder Judicial, un percentatge més alt que a la mitjana catalana (56%).

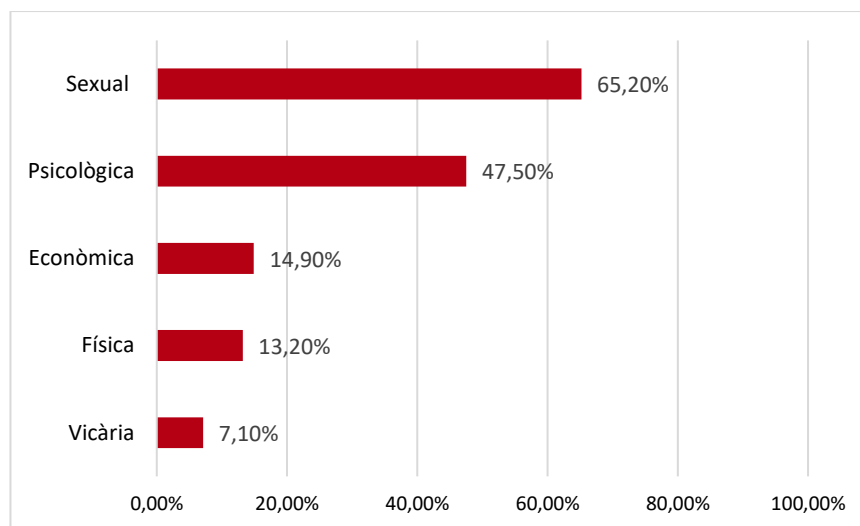
A través del Consell Comarcal d'Osona i el Consorci d'Osona de Serveis Socials es fa atenció en matèria de violència masclista i LGTBI+ de les persones que viuen a Prats de Lluçanès. A la memòria de Serveis Socials del 2021 de Prats de Lluçanès consta que van tramitar allotjament per violència masclista en dos casos. En altres aspectes no hi ha cap persona que s'hagi adreçat al SIAD o al SAI comarcal. Això no voldria dir que no hi ha cap dona o persona LGTBI+ que no hagi patit cap situació de violència o risc de patir-ne, cal tenir en compte que es tracta de fenòmens globals i que estan presents en tots els territoris. Aquesta situació es podria donar perquè les dones no acaben assistint a l'administració, també perquè l'Ajuntament no compta amb les dades d'altres serveis on hagin assistit les persones que ho han necessitat.

Les dades amb les quals es compten serien les del Consell General del Poder Judicial que publica sobre la violència masclista segons el partit judicials. L'any 2021 a partit judicial de Vic es van presentar 127 ordres de protecció, d'aquestes es van denegar el 61,4% d'aquestes. Aquest percentatge és lleugerament superior al de la demarcació de Barcelona que representa el 56% d'ordres denegades. Tot i que les ordres de protecció no sempre són la solució òptima, poden ajudar a protegir a les dones que viuen situacions de violència masclista, per tant, és preocupant aquest percentatge de denegació.

Cal tenir en compte que les dades prèviament presentades no representen la totalitat del fenomen de la violència masclista. Segons l'Enquesta de violències masclistes de Catalunya de l'any 2021, el 79,3% de les dones han viscut alguna situació vinculada amb la violència masclista al llarg de tota la seva vida. A més, és important ampliar l'imaginari, doncs sovint els casos que apareixen als

registres o popularment es consideren com a casos són vinculats a la parella o exparella i casos de violència física. Les dades ens mostren que hi ha situacions que van més enllà d'aquest imaginari, ja que hi ha diferents tipus de violència (sexual, psicològica, econòmica, vicària...).

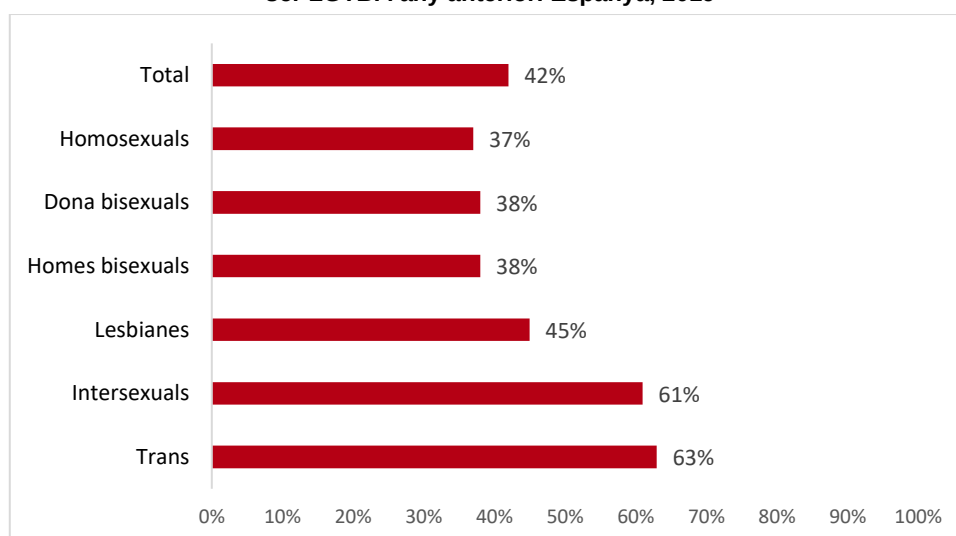
Gràfic 4. Percentatge de dones que han patit com a mínim un fet de violència masclista. Catalunya, 2021



Font: Enquesta de Violència Masclista, Generalitat de Catalunya

De la mateixa manera, les dades de LGTBIfòbia ens mostren que les persones LGTBI continuen patint discriminació, segons les dades de l'Agència de Drets Fonament de la Unió Europea(FRA), el 42% de les persones enquestades responen que han patit discriminació en algun aspecte de la seva vida quotidiana. Tanmateix, no hi ha dades quantitatives que es recullin dins l'àmbit local.

Gràfic 5. Percentatge de persones de 15 anys o més que declaren haver-se sentit discriminades per ser LGTBI l'any anterior. Espanya, 2019



Font: European Union Agency for Fundamental Rights (FRA).

Eix	Acció contra la violència masclista, i la LGTBIfòbia
Ítem	2.2. Identificació i rebuig del municipi a la violència masclista i la LGTBIfòbia
Font	Entrevistes Grups de discussió
Període	2021 - 2022
Resultat	Tendeix a existir sensibilitat i rebuig en contra de la violència masclista i LGTBIfòbia, sobretot per algunes entitats vinculades amb el poble. Com a tret positiu, hi ha molta xarxa de suport davant situacions que es puguin donar, però també pot generar que es normalitzin situacions i pugui ser més difícil comunicar situacions discriminatòries. Hi ha persones LGTBI+ visibles al municipi, malgrat això s'identifica que hi ha persones LGTBI+ que marxen del poble a zones més grans. En relació amb la sensació d'inseguretat s'identifica que, en general, no hi ha moltes zones fosques en el centre del poble i el fet que tothom es conegui pot generar més sensació de seguretat. Tot i que hi ha algunes zones que generen una percepció d'inseguretat.

A partir de les entrevistes i el grup de discussió es percep que a Prats de Lluçanès hi ha sensibilitat pel que fa al rebuig contra la violència masclista. En aquest sentit, des de la ciutadania s'han fet actes en contra de la violència masclista i de sensibilització, especialment des de l'entitat feminista la Fetillera i també a través d'actuacions de l'Ateneu. Alguns actes han sigut concentracions o llegendes de manifest.

En el treball de camp es recull que es tracta d'una població molt reduïda, on el paper de la comunitat és fort i existeixen relacions de suport mutu entre la població. Aquest fet pot ajudar a generar vincles de suport davant possibles situacions de violència masclista. Tot i que, l'altra cara de la moneda és que, en existir vincles forts, pot generar una certa invisibilització de situacions que podrien ser discriminacions per motiu de gènere o que no es qüestionin possibles dinàmiques no igualitàries. En el grup de discussió s'identifica per part d'algunes persones que poden haver-hi dinàmiques masclistes que podrien estar silenciades. A més, en conèixer a gairebé totes les persones pot fer més difícil verbalitzar i comunicar aquesta situació.

En relació amb la visibilitat LGTBI+ i al rebuig contra la LGTBIfòbia, també es detecta que per part d'alguna entitat del poble com l'Ateneu s'han fet alguns actes de visibilitat de la diversitat sexual i de gènere. En el treball de camp s'ha identificat que hi ha persones LGTBI+ al municipi que hi viuen i es visibilitzen com a LGTBI+. Encara que s'ha expressat que algunes persones LGTBI+ marxen del municipi cap a ciutats o municipis més grans on es fan visibles com a persones LGTBI+, mentre que al poble no ho mostren de la mateixa manera.

Prats de Lluçanès es tracta d'un municipi que té un nucli de població i aquest està concentrat. Pel que fa a la sensació d'inseguretat, s'identifica que, no hi ha una gran quantitat zones fosques. A més, com s'ha esmentat prèviament, la majoria de persones es coneixen i hi ha xarxa social, això pot generar una sensació major de seguretat. Malgrat que, hi ha zones que poden generar percepció d'inseguretat com seria la zona per arribar al Pavelló, piscines, escola i institut, doncs aquesta zona no està del tot il·luminada o no hi ha nucli de població, així com , la zona al voltant de la sala polivalent.

Eix	Acció contra la violència masclista, i la LGTBIfòbia
Ítem	2.3. Actuació de l'Ajuntament enfront de la violència masclista i la LGTBIfòbia
Font	Entrevistes Grups de discussió
Període	2022
Resultat	L'actuació en matèria de violència masclista i LGTBI+ que es realitza des de l'Ajuntament es realitza a través d'un telèfon i WhatsApp d'atenció en matèria de gènere, així com també en la disposició de Punt Lila i tallers de prevenció a l'institut o alguns espais del municipi. El circuit d'actuació està coordinat del Consell Comarcal d'Osona. Per aterrar aquest circuit es va crear un grup territorial del Lluçanès, on el Consorci té molt protagonisme. Actualment, no hi ha cap persona de l'Ajuntament que participi en aquest grup. Existeix un Servei d'Atenció Integral (SAI) comarcal a Osona, però es detecten poques demandes formals per part de la ciutadania en casos de LGTBIfòbia.

A Prats de Lluçanès es fan activitats de prevenció contra les violències masclistes i LGTBI+ en les diades com el dia contra les violències masclistes, a la festa major es disposa de Punt Lila, així com es fan alguns tallers de prevenció de violències masclistes a l'institut. En relació amb el Punt Lila a Festa Major es detecta que generalment s'apropen més dones grans que joves en cerca d'informació.

Com a actuació important s'ha activat un WhatsApp on es poden fer consultes sobre gènere, no només es relaciona amb la violència masclista, però també té aquesta funció i si hi ha algun cas, està prevista fer derivació als serveis del Consell Comarcal d'Osona. En aquest sentit, seria interessant poder fer una major difusió d'aquest telèfon. A més, segons s'exposa al treball de camp, s'ha fet acompanyament a algunes empreses de la zona per dur a terme Protocols d'assetjament sexual i/o de gènere.

Com s'ha esmentat, el Servei d'Informació i Assessorament a les Dones (SIAD) i el Servei d'Atenció a la diversitat sexual i identitat de gènere (SAI) es desenvolupa des del Consell Comarcal. Aquest es troba a Vic, aproximadament, a uns 20 minuts en cotxe de Prats de Lluçanès, i també es pot arribar a partir de busos. En aquest sentit, es valora que, en principi, no hi ha dificultats per arribar a Vic malgrat no tenir cotxe, ja que es pot arribar a transport públic tot i que és limitat i queda lluny. A més, pot ajudar a guardar l'anonimat de les persones que assisteixin als serveis. No hi ha acord sobre si seria més favorable que estigués més a prop, tot i que el telèfon intenta facilitar l'actuació en aquest sentit.

Així doncs, davant de casos de violència masclista s'actua en funció del Circuit d'abordatge de la violència masclista, que actualment s'està revisant. En aquest sentit, es deriva a través de serveis socials que també és un servei que es porta a partir del Consell Comarcal. Des del municipi no es

té un servei de recuperació, aquest també es porta a terme des del Consell. A més, en el treball de camp es detecta un cert desconeixement sobre els recursos que existeixen.

Segons la informació facilitada pel Consell Comarcal s'exposa que, a més, de coordinar el Circuit de violències masclistes, existeixen diferents grups arreu de la comarca, i en l'actualitat existeix el grup del Lluçanès on el Consorci del Lluçanès té un paper molt important. En aquest grup es presenten els diferents serveis, es fan tasques de coordinació amb diferents serveis com ocupació, salut i altres. Tanmateix, en aquest grup de coordinació no hi participa cap persona representant de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès.

Pel que fa a les violències LGTBI+, també s'ha de derivar al SAI comarcal. Tot i que es detecta que hi ha molt poques consultes a l'Ajuntament en aquest sentit.

Eix d'anàlisi 3. Drets i qualitat de vida

En aquest eix s'analitzen diferents aspectes que són essencials per comptar amb una bona qualitat de vida: salut i drets socials, incorporant-hi elements com l'habitatge i l'acció social des d'una perspectiva de gènere i interseccional.

Pel que fa a la salut, tenir un bon estat de salut és una condició indispensable per tal de tenir una bona qualitat de vida. Per això, és important que totes les persones en la seva diversitat tinguin garantit l'accés a la salut. Per poder donar un bon servei, s'ha de partir de la perspectiva de gènere i LGTBI, això vol dir tenir en compte les diferents realitats pel que fa a la salut reproductiva, els patrons de morbiditat i mortalitat i els símptomes que afecten de diferent manera a homes i dones, així com l'adaptació dels serveis a les persones LGTBI.

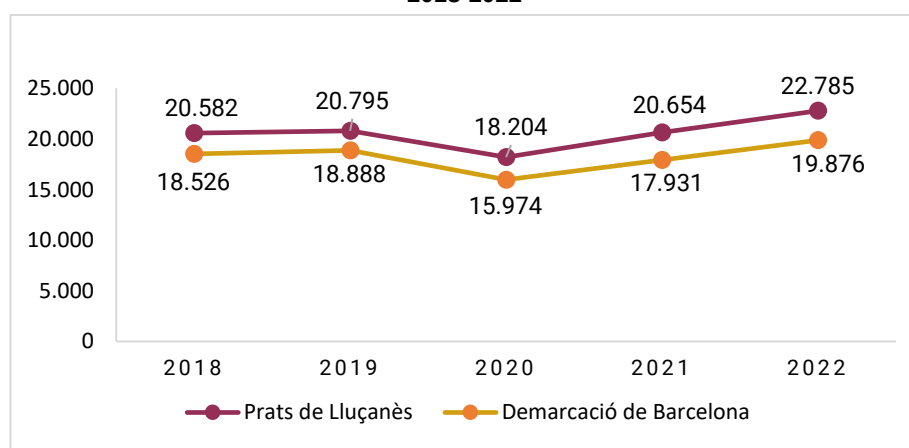
En relació amb els drets socials, cal tenir en compte l'existència del fenomen anomenat feminització de la pobresa. Aquest concepte fa referència a l'accés desigual per part de les dones als diversos àmbits socials com la llar, el mercat i l'Estat, perquè sovint s'han encarregat de les tasques de cures i domèstiques a l'àmbit de la llar o bé de les tasques remunerades però amb condicions precàries. Fet que s'ha traduït en un menor accés als ingressos provinents del treball remunerat i també de les prestacions públiques. Val a dir, que sovint és difícil captar aquesta realitat a través de dades quantitatives i indicadors vinculats amb la pobresa i l'exclusió social, ja que es parteix de la idea que la renda dins de la llar i el consum es reparteix d'igual manera entre els i les membres d'aquesta, tot i que s'ha vist que realment dins de les llars també es poden donar relacions de poder que estan creuades per la variable de gènere. En aquest sentit, tot i la dificultat de tenir dades a títol municipal, és important tenir en compte aquesta realitat, ja que la capacitat econòmica determina les possibilitats de desenvolupar la resta d'àmbits de la vida.

Eix	Drets i qualitat de vida
Ítem	3.1. Nivell de renda
Font	Idescat Diputació de Barcelona
Període	2022
Resultat	La renda bruta familiar disponible de Prats de Lluçanès (22.785€) és superior a la demarcació de Barcelona (19.876€). Les dades desagregades per sexe o per tipus de famílies no existeixen. Existeix una bretxa de gènere en les pensions contributives mitjanes de la Seguretat Social (34,7%). En aquest sentit destaca la bretxa de la pensió de jubilació que ascendeix al 35,5%, encara que és inferior al de la demarcació de Barcelona (40%). Només reben més quantia les dones en el cas de la pensió de viduitat, perquè es calcula en funció del salari de la parella.

La renda bruta familiar disponible per habitant és la relació entre el total de renda del municipi o àmbit ver la població total del municipi. La renda a Prats de Lluçanès és més alta que el conjunt de la demarcació de Barcelona. Des de l'any 2018 la diferència se situa entre 1900€ i 2909€ anuals.

Tanmateix, les dades no es mostren de manera desagregada per sexe ni per tipus de famílies, així doncs no es poden saber les diferències per gènere que se situen en el marc familiar. De fet, la literatura feminista n'ha teoritzat sobre el fenomen de la pobresa i fa especial referència en l'empobriment de certs sectors feminitzats de la població, com serien les dones grans i les famílies monoparentals encalçades per dones.

Gràfic 6. Renda Bruta Familiar Disponible per habitant. Prats de Lluçanès i Demarcació de Barcelona, 2018-2022

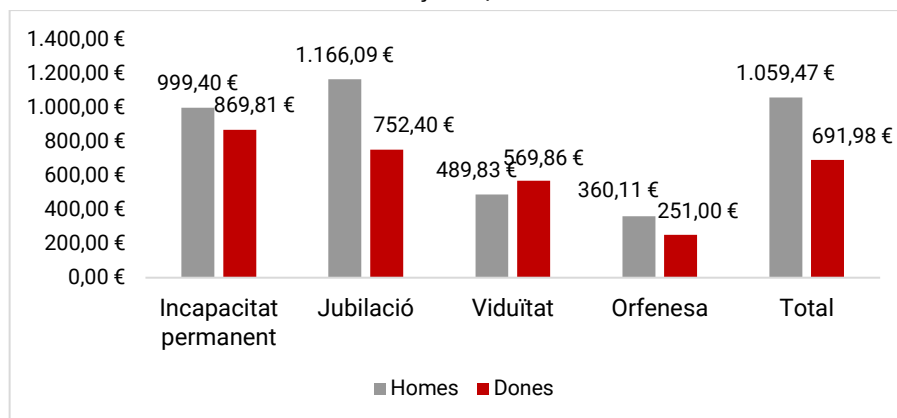


Font: Servei d'Informació Econòmica Municipal (SIEM), Diputació de Barcelona

Les dades sobre pensions contributives si ens mostren diferències de gènere. En l'import total de les persones hi ha una bretxa de gènere del 34,7% a favor dels homes. Aquesta bretxa és diferent en funció del tipus de pensió, la bretxa és més alta en el cas de la de jubilació (35,5%) i és lleugerament inferior a la de la demarcació de Barcelona (40%), tot i que les pensions són inferiors

en el cas de Prats de Lluçanès. Aquesta desigualtat salarial es deu al fet que es premia la trajectòria masculina en el mercat laboral, com seria el treball a jornada completa, durant tota la vida, de manera remunerada, entre altres. La quantia només és superior en el cas de la pensió de viduïtat, que es calcula en relació amb el salari de la persona amb qui tenia una relació de matrimoni o parella de fet. Aquestes dades ens mostren com la precarietat és major pel cas de les dones que dels homes en el moment de la jubilació o de rebre una pensió contributiva.

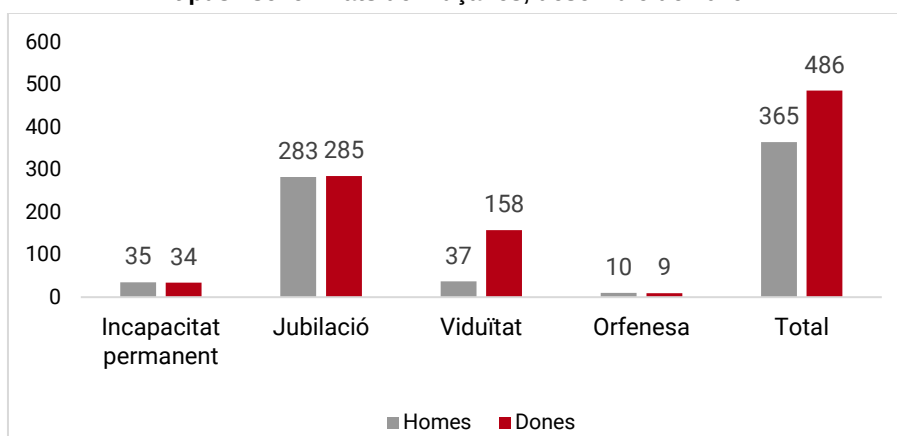
Gràfic 7. Pensió contributiva mitjana de la Seguretat Social de tots els règims de cotització per tipus i sexe. Prats de Lluçanès, desembre de 2019



Font: Idescat, a partir de dades de l'Institut Nacional de la Seguretat Social

Pel que fa al nombre de persones que reben les diferents pensions no hi ha grans diferències entre homes i dones, excepte en el cas de la viduïtat que la reben moltes més dones. Tal com s'ha comentat es rep en funció de la trajectòria laboral i les condicions de la parella, tradicionalment en el cas de parelles heterosexuales, ja que el matrimoni homosexual és encara força recent.

Gràfic 8. Mitjana de pensions contributives de la Seguretat Social de tots els règims de cotització per tipus i sexe. Prats de Lluçanès, desembre de 2019



Font: Idescat, a partir de dades de l'Institut Nacional de la Seguretat Social

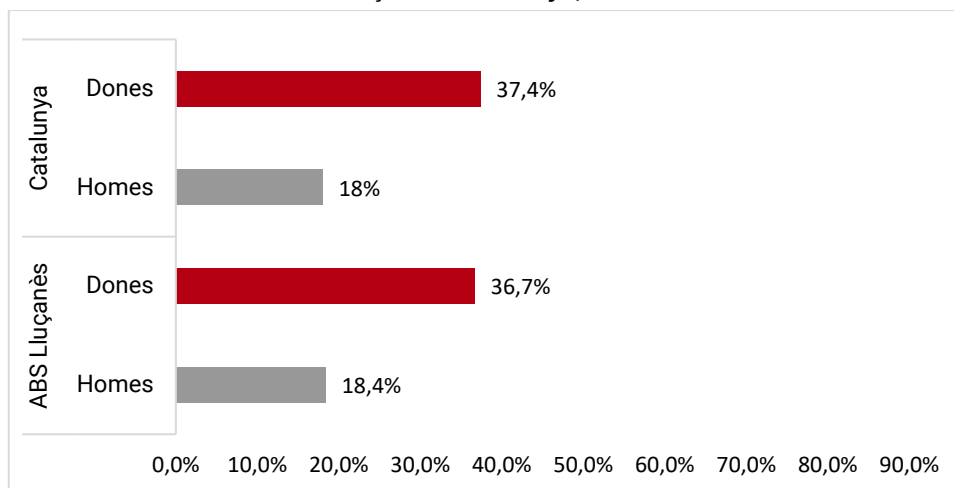
Així doncs, les dades mostren com tot i que tenir una renda més alta que la població de la demarcació de Barcelona, aquesta no es reparteix de manera igualitària a les llars. Tot i que no es troben disponibles les dades desagregades entre homes i dones, les dades de pensions ens mostren que hi ha desigualtats de gènere a l'hora de rebre aquestes.

Eix	Drets i qualitat de vida
Ítem	3.2. Acció social amb perspectiva de gènere
Font	Entrevistes Grup de discussió Memòria Serveis Socials (Consell Comarcal d'Osona) Indicador Municipals d'Habitatge de la demarcació de Barcelona (Diputació de Barcelona) Guia d'Acollida del Lluçanès – Prats de Lluçanès Pàgina web Osona Acció Social (https://www.osonaacciosocial.cat/cartera-de-serveis/promocio-autonomia-atencio-dependencia/programa-comunitari-prevencio-soledat-no-volguda/)
Període	2021 - 2022
Resultat	Es detecta que hi ha grups feminitzats que requereixen especial atenció, com seria les dones grans. En aquest sentit, caldria tenir en compte la soledat de les dones grans. Es destaca el paper de la comunitat i de la xarxa per a fer front a situacions de solitud. L'atenció en l'àmbit d'acció social es realitza des del Consell Comarcal d'Osona. Les dades d'ajuts, assessorament i prestacions no es troben desagregades per sexe i tampoc per tipus de famílies. Tampoc en relació amb els serveis socials bàsics i a allò referent la pobresa energètica. En relació amb l'habitatge, hi ha menys contractes de lloguer que la mitjana de la demarcació, tot i que el cost és inferior a la mitjana de la comarca. Hi ha una preeminència per la propietat de l'habitatge. No s'identifica com el principal problema del municipi, però sí que es valora que hi ha poca oferta d'habitatge. Prats de Lluçanès compta amb una guia d'acollida que s'entrega en el moment donar-se d'alta en el padró.

Seguint amb les dades anteriorment mostrades (ítem 3.1) pot haver-hi un gruix de persones que es troben en risc d'exclusió social. Algunes podrien ser les dones grans que es troben en situació de soledat no desitjada. Segons les entrevistes i el grup de discussió es detecta que les dones grans i que han sigut cuidadores podrien ser un gruix important de persones que es troben en situació de precarietat, i això podria ser un gruix gran de persones en situació de pobresa, específicament en situació de pobresa energètica. També es destaca que un dels fenòmens que poden emergir i, tenint en compte les dades sobre envelliment (veure ítem 0.2), seria la solitud de les dones grans. En aquest sentit, es destaca el paper que pren la comunitat és rellevant t per donar acompanyament a aquestes persones. L'any 2011, hi havia 100 llars de gent gran que vivien en situació solitud, concretament seria 10,29% de gent gran la que vivia sola. Segons els indicadors bàsics de salut per

Àrea Bàsica de Salut (ABS) , es mostra que a l'Àrea Bàsica de Salut del Lluçanès hi ha un percentatge més alt de dones grans que viuen soles, tot i que de manera inferior a Catalunya.

Gràfic 9. Percentatge de persones soles de 75 anys i més que viu sola. Àrea Bàsica de Salut del Lluçanès i Catalunya, 2018



Font: Indicadors bàsics de Salut, Observatori del Sistema de Salut de Catalunya (Generalitat de Catalunya)

Pel que fa a la soledat no volguda s'ha impulsat un programa comunitari de prevenció d'aquest fenomen per part del Consell Comarcal d'Osona. Aquest programa, segons la pàgina web d'Osona acció Social, té com a objectiu promoure la qualitat de les persones grans afavorint la participació en la comunitat, fent xarxa i mitigant l'aïllament social i la soledat no volguda. Segons informació rebuda per part de l'Ajuntament, Prats de Lluçanès participa en aquest projecte.

A Prats de Lluçanès les accions contra l'exclusió social s'impulsen, principalment, a partir del Consell Comarcal d'Osona. Les persones ateses durant l'any 2021 van ser 243, és a dir, el 9,33%. Es van fer 739 entrevistes, 93 visites al domicili i 105 altes. Aquestes dades no estan desagregades per sexe, ni tampoc per tipus de família. A més, s'han sol·licitat 10 sol·licituds d'urgència social, amb un import de 2.399,53€. També hi ha hagut beneficiaris/es en relació amb els ajuts de casals d'estiu (10), llibres (79) o complements menjadors (21). Però no se sap el perfil de les persones, tipus de famílies i gènere de les persones que han rebut aquests ajuts i prestacions.

Pel que fa a l'habitatge i segons les dades per l'Observatori Local d'Habitatge de la Diputació de Barcelona, l'any 2011 el 65,84% dels habitatges eren de propietat. Hi ha 7,59 contractes de lloguer per cada 1000 habitatges, molt per sota de la resta de la demarcació que ascendeix a 22,46. L'esforç econòmic del lloguer és del 20,98%, és a dir, la mitjana del preu anual del lloguer en relació amb la renda bruta família, és gairebé la meitat de les dades de demarcació (45,65%). El preu mitjà del lloguer és de 402,25€/mes, també es situa molt per sota de la demarcació (791,96€). Així doncs, malgrat que hi ha menys contractes de lloguer que la mitjana de la demarcació, el cost és inferior a la mitjana de la comarca. Segons la memòria de serveis socials del Consell Comarcal, no hi ha cap persona amb pisos d'estada temporal, hi ha una persona en alberg i només una persona va rebre assessorament d'habitatge. A través del treball de camps no s'identifica com el principal problema,

però sí que es valora que hi ha poca quantitat de lloguer i la prioritat és la compra, tot i que tampoc hi ha molta oferta. Això podria generar dificultats a l'hora de cerca un habitatge o bé d'emancipar-se.

En relació amb la pobresa energètica, segons la memòria de serveis socials de l'any 2021, es detecten 15 persones amb vulnerabilitat energètica, s'han sol·licitat 30 ajuts i han sigut 21 beneficiaris/es. Tanmateix, tampoc se sap el perfil de les persones, tipus de famílies i gènere de les persones que han demanat ajuts o assessorament.

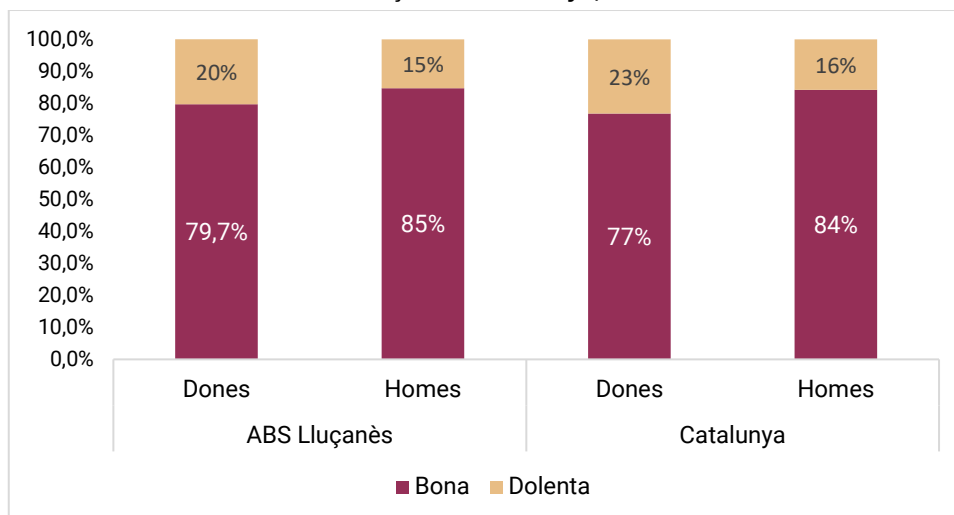
Pel que fa a les persones o famílies que arriben a Prats del Lluçanès, es percep que no sempre es troben enxarxades amb la comunitat, fet que podrien existir situacions d'exclusió social que no s'estan tenint en compte. A través del grup de discussió no hi ha un consens sobre aquest aspecte i no totes les persones tenen la mateixa percepció. Com a actuació, l'Ajuntament compta amb el servei de primera acollida i s'ha elaborat una Guia d'Acollida per part del Consorci del Lluçanès que s'ofereix a les persones que s'empadronen al poble, on s'incorporen els diferents serveis que s'ofereixen, incorporant el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) d'Osona.

Eix	Drets i qualitat de vida
Ítem	3.3. Salut amb perspectiva de gènere
Font	Pla local de Salut Informe Estat de salut de la població Entrevistes Grup de discussió Pàgina web de l'Ajuntament Informe anual de seguiment del Pla Local de Salut (2022)
Període	2022
Resultat	Prats de Lluçanès compta amb un Centre d'Atenció Primària i aquest realitza atenció en salut sexual i reproductiva. La percepció en l'estat de salut de la població és pitjor en el cas de les dones que els homes. Així com també, hi ha més dones que assisteixen al CAP per aspectes vinculats amb la salut mental. Es detecta que hi ha una manca de visibilitat en l'àmbit de la salut mental i sexual, i hi ha un cert tabú al voltant d'aquest tema. En el Pla de Salut de Prats de Lluçanès (2022 – 2025) s'incorpora actuacions en matèria de salut sexual per a joves i famílies. La resta d'accions es podrien estar implementant sense aplicar la perspectiva de gènere.

Prats de Lluçanès compta amb un Centre d'Atenció Primària (CAP), seria el CAP de referència del Lluçanès, i té horari de dilluns a divendres de 8h a 20h. Els serveis que s'ofereixen, segons la pàgina web, són equips d'atenció primària del Lluçanès, atenció a la salut sexual i reproductiva i atenció continuada de l'Equip d'Atenció Primària. L'hospital de referència se situaria a Vic, a uns 30 km de Prats de Lluçanès.

Pel que fa a l'estat de salut de la població, les dones tenen una pitjor autopercepció que els homes, ja que el 79,7% de les dones i el 85% dels homes consideren que tenen un bon estat de salut. Aquestes xifres són lleugerament superiors en el cas de Lluçanès que Catalunya.

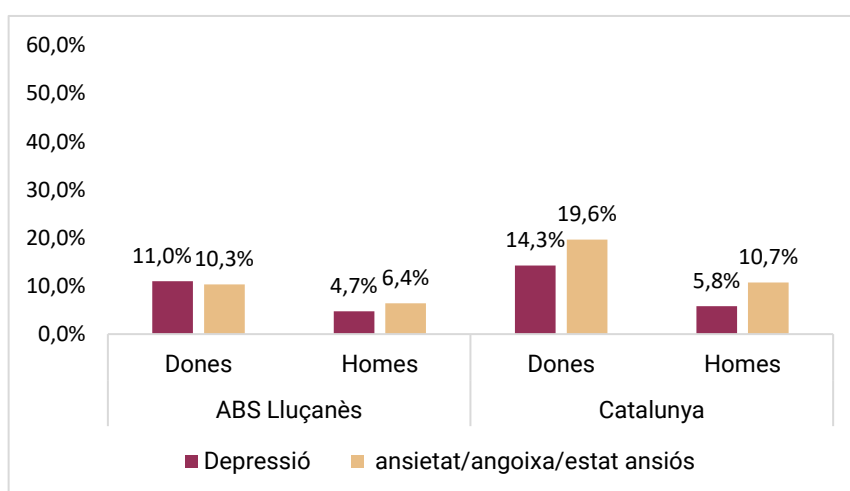
Gràfic 10. Percentatge de població segons autopercepció de la seva salut i sexe. Àrea Bàsica de la Salut del Lluçanès i Catalunya, 2015- 2018



Font: Indicadors bàsics de Salut, Observatori del Sistema de Salut de Catalunya (Generalitat de Catalunya)

En relació amb la salut mental, les dades mostren com han assistit en menor mesura les persones a la consulta per motius de salut mental, concretament es mostra com hi ha un percentatge menor de dones i homes que han estat ateses a l'atenció primària per depressió o ansietat. Tot i que hi ha un percentatge més alt de dones entre les persones que sí que han assistit. Al CAP de Prats, segons el treball de camp, hi ha una psicòloga comunitària, però no es fan consultes individuals. Amb aquestes dades no es pot saber si és perquè realment hi ha menys afectació en matèria de salut mental. Tanmateix al treball de camp es va destacar que hi ha la percepció que, a vegades, se silencien les problemàtiques relacionades amb la salut mental i hi ha un cert tabú al voltant, principalment en les persones grans.

Gràfic 11. Percentatge de població de 15 anys i més atesa a atenció primària per depressió i ansietat. Àrea Bàsica de la Salut i Catalunya, 2018



Font: Indicadors bàsics de Salut, Observatori del Sistema de Salut de Catalunya (Generalitat de Catalunya)

En relació amb la salut sexual i reproductiva es detecta que hi ha un cert desconeixement sobre que fer en cas de voler rebre informació sobre aquest aspecte. No es compta amb dades d'atenció en aquest sentit. A més, es detecta que, sobretot en la gent gran, no hi ha interès per aquest àmbit i sovint hi ha dificultat certes dificultats per poder-ne parlar. El Pla local de Salut (2022 – 2025) incorpora una actuació sobre fer tallers i xerrades, enfocades principalment al públic jove.

Actualment, es compta amb un Pla Local de Salut (2022 – 2025). En aquest pla es va identificar com a prioritat alta: envelliment, addicions, medi ambient, serveis sanitaris i incivisme. A la diagnosi molts dels valors es desagreguen per sexe, i es destaca com a problemàtica la situació de les dones que hi viuen soles i l'envelliment. En aquest sentit, es proposen actuacions que tenen una lògica de salut comunitària, tot i que, amb la informació que es diposita, no es detecta que s'incorpori la perspectiva de gènere de manera transversal. Una de les accions proposades, que s'ha esmentat prèviament, té en compte la perspectiva de gènere: *“Parlem de sexe i gènere: Tallers i xerrades i exposicions sobre sexualitat i afectivitat, per a adolescents i famílies”*. Segons l'informe de seguiment de 2022 aquesta acció s'ha dut a terme, de fet s'han implementat fins a 10 formacions i han participat 610 persones. En general es fa una valoració positiva i s'incorporen aprenentatges, com per exemple, que és important donar espais per parlar de l'educació sexual i de gènere, i que hauria de traslladar-se aquesta informació de manera transversal. També s'exposa la rellevància de treballar de manera exhaustiva i en xarxa per trencar prejudicis en relació al col·lectiu LGTBIQ+. .ç

Al final de Pla de Salut esmentat, en l'apartat d'accions que no es van incorporar, s'inclou *“Perspectiva de gènere des de tots els àmbits.”* I s'explicita que *“s'ha considerat que, més que una acció concreta, ha de ser un principi transversal a totes les accions dutes a terme. No obstant això, els actors implicats en l'execució del PLS es comprometen a treballar per aplicar aquesta perspectiva en totes les accions realitzades”*. Així doncs, hi ha la voluntat per incorporar aquesta perspectiva de gènere, tot i que les fites a assolir no tendeixen a desagregar per sexe i gènere i no sempre s'incorpora la perspectiva de gènere de manera transversal en aquestes. Segons l'informe de seguiment de l'any 2022, el nombre de persones assistents a les actuacions no es desagreguen per gènere. Per a altra banda, en alguns casos es fan valoracions amb perspectiva de gènere, però en general aquesta no s'incorpora de manera sistemàtica. Seria rellevant començar a introduir aquesta informació en el seguiment, per tal de saber si hi ha alguna part de la població que estigui quedant fora o bé de cara a un futur es puguin millorar les actuacions incorporant la perspectiva de gènere.

Cal tenir en compte que algunes de les accions que s'incorporen al Pla de Salut tracten d'abordar realitats feminitzades, com podria ser la solitud en les persones grans. Per exemple, una acció de suport a persones que viuen soles o bé un programa de voluntariat entre particulars per fomentar el suport mutu entre el veïnat, especialment en activitats de cura i d'autonomia de persones grans, donant continuïtat a les iniciatives sorgides durant la pandèmia de la COVID19. Segons l'informe de seguiment de l'any 2022, aquestes actuacions s'estan implementant amb una bona valoració, sobretot en el cas de la segona actuació.

Eix d'anàlisi 4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

Des de ja fa anys s'aposta per fer una educació inclusiva a través de la coeducació, aquesta seria l'educació que intenta proporcionar els mitjans i les condicions perquè tots els i les alumnes tinguin les mateixes oportunitats reals i procura corregir els models sexistes. En l'actualitat, la major part dels currículums escolars són encara androcèntrics, ja que no es visibilitzen tantes dones com homes al currículum, i també es coneix l'impacte del currículum ocult. Alhora, no es pot oblidar que la socialització de les criatures no recau exclusivament en el professorat, sinó que hi intervenen altres agents com, per exemple, la família i els mitjans de comunicació.

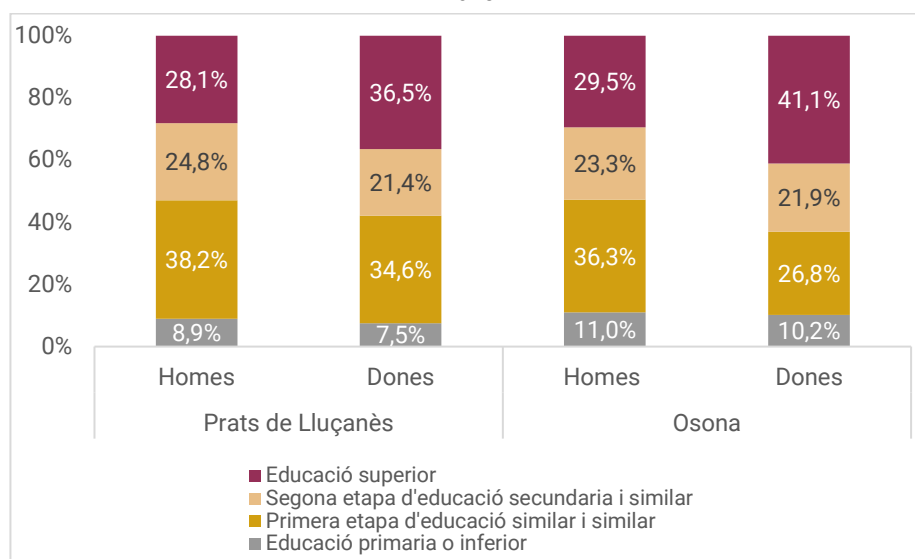
En aquest mateix sentit la creació i difusió cultural ha de fer també una funció coeducativa i promoure una mirada crítica de gènere respecte a la societat, així com promoure valors d'igualtat. La manca de visibilitat de les creadores té relació amb la manca d'oportunitats reals de les dones per participar plenament en el món de la cultura professional, malgrat ser majoritàries en les etapes formatives en aquest àmbit. Així, l'àmbit de la cultura pateix un problema especialment greu de segregació vertical, i, tot i ser un àmbit molt feminitzat en els nivells d'estudi mitjans i superiors en disciplines artístiques, la major part dels èxits i reconeixements són per homes.

L'esport ajuda, de manera tant física com psicològica, a promoure una vida saludable. Emperò, aquest no està absent dels rols i els estereotips de gènere. L'esport al llarg de la història s'ha associat als valors que es tendeixen a relacionar amb la masculinitat i l'heterosexualitat. Malgrat que amb el pas dels anys ha anat variant, els rols de gènere sovint continuen estant presents: les dones solen practicar menys esports d'alta intensitat que els homes. No només s'ha observat que existeixen diferències en el nombre de persones participants, també s'ha vist que existeix una segregació horitzontal, és a dir, que hi ha uns esports que són més practicats per homes i altres que són més practicats per dones. Alhora, es fa patent la segregació vertical que fa referència al fet que homes i dones participen de manera diferenciada en la pràctica esportiva relacionada amb l'àmbit públic i reconeguda socialment. Per exemple, els homes tendeixen a participar més en competicions o en esports federats i, en canvi, les noies en els que no ho estan. A més, es mostra una gran presència de LGTBIfòbia en alguns esports, sobretot els que es troben molt masculinitzats.

Eix	Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària
Ítem	4.1. Nivell educatiu
Font	Idescat Departament Educació (Generalitat de Catalunya) Pàgina web de l'Ajuntament
Període	2022
Resultat	Prats de Lluçanès compta amb diferents centres educatius, entre ells l'institut públic de la zona del Lluçanès. S'observa un percentatge més alt de dones amb educacions superiors que entre els homes. Pel que fa als estudis superiors que es poden cursar a Prats, que són els de batxillerat, es mostra que és superior el percentatge de dones, tant en el cas del batxillerat científic com en el cas del batxillerat d'humanitats i ciències socials, si bé aquest darrer està encara més feminitzat.

El nivell d'estudis de la població de Prats de Lluçanès mostra que el 32,2% de la població compta amb estudis superiors. En comparació amb el total de la comarca d'Osona, hi ha un percentatge inferior de persones amb aquest nivell. Alhora el percentatge de persones amb educació primària o sense aquesta és menor que a la resta de la comarca. La diferència segons gènere mostra que, tant a Prats com a Osona, hi ha un percentatge major de dones amb educació superior, però no es mostren grans diferències de gènere pel que fa a l'educació secundària, malgrat que hi ha un percentatge major d'homes que en disposen.

Gràfic 12. Població de 25 a 64 anys segons nivell de formació i sexe. Prats de Lluçanès i Catalunya, 2019

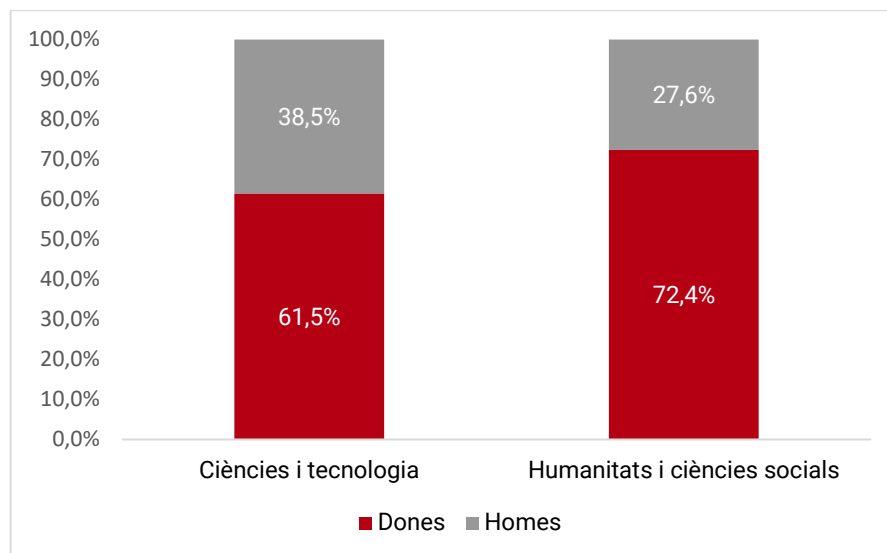


Font: Idescat. Estadística dels estudis de població

A Prats de Lluçanès hi ha una escola bressol Municipal (La Pitota), una escola pública (Escola

Lluçanès), una escola concertada (FEDAC Prats) i un institut públic (Institut Castell del Quer). També hi ha l'Escola de Música i Arts del Lluçanès. En l'etapa d'educació obligatòria no hi ha una especialització de gènere, ja que infants i joves han de formar-se seguint els cursos marcats, exceptuant les assignatures optatives o itineraris al final de l'ESO. Tanmateix, les trajectòries estudiantils creuades pel gènere es veuen de manera clara a l'educació postobligatòria. En el cas de Prats de Lluçanès, d'educació postobligatòria hi ha l'opció del batxillerat de ciències i tecnologia, i d'humanitats i ciències socials. Segons les dades del Departament d'Educació, s'observa que en tots dos batxillerats hi ha un percentatge més alt de dones que d'homes, si bé les diferències són majors en el cas d'humanitats i ciències socials. El fet que hi hagi més dones que es formen en estudis de batxillerat, podria venir donat perquè hi ha més nois que fan estudis de cicle mitjà o superior, o bé perquè hi ha un major abandonament masculí dels estudis, tal com tendeixen a mostrar les dades a Catalunya. .

Gràfic 13. Estudiants de batxillerat a Prats de Lluçanès segons sexe i tipus. Prats de Lluçanès, curs 2021 - 2022



Font: Departament d'Educació, Generalitat de Catalunya

Eix	Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària
Ítem	4.2. Actuacions coeducatives al municipi
Font	Entrevistes Grup de discussió Memòria de l'oficina d'igualtat de gènere i LGTBI del Consell Comarcal d'Osona (2021)
Període	2022
Resultat	S'han implementat actuacions puntuals en matèria de coeducació, però no hi ha una planificació coeducativa transversal.

Com s'ha esmentat anteriorment, als centres educatius s'han fet tallers puntuals amb perspectiva de gènere, alguns d'aquests directament promoguts per l'Ajuntament de Prats de Lluçanès. L'any 2021 es va fer una actuació de sensibilització sobre gènere a l'institut, i una altra amb escoles i instituts en matèria de prevenció de la violència masclista. Aquestes es van oferir per part de l'Ajuntament. En aquest sentit, es detecta que s'han fet actuacions puntuals en matèria de coeducació i prevenció de violències masclistes, malgrat que no hi ha una planificació coeducativa transversal als centres educatius.

Destaca que des del Consell Comarcal d'Osona s'implementa el projecte INTABOO, que segons la memòria de l'Oficina d'Igualtat de Gènere i LGTBI del Consell Comarcal d'Osona és *“un recurs preventiu que té per objectiu principal atendre, orientar, assessorar i acompanyar a la joventut, famílies, personal docent i els/les agents del territori de la comarca d'Osona, davant dubtes sobre identitats de gènere i igualtat, violències masclistes, riscos associats al consum de drogues i l'abús en l'ús de les pantalles”*. Aquest projecte compta amb atenció directa, formacions i assessorament tècnic i comunitari, i ofereixen formacions als centres educatius de la comarca, i també a demanda d'entitats o municipis-. L'any 2021 no va haver-hi cap petició per part de cap ens de Prats de Lluçanès. En l'actualitat, segons informació actual facilitada pel Consell Comarcal, l'Institut del municipi participa en aquest projecte a través dels tallers d'addicions, LGTBI+ o violències masclistes.

Eix	Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària
Ítem	4.3. Cultura i festes igualitàries
Font	Pla Cultural de Prats de Lluçanès Pàgina web de l'Ajuntament Entrevistes Grup de discussió
Període	2022
Resultat	Prats de Lluçanès té un gran sector associatiu cultural, i compta amb dues entitats que incorporen la perspectiva de gènere i/o visibilitzen els treballs i tasques de les dones. Es duen a terme diferents activitats culturals organitzades per l'Ajuntament i per part del treball de camp s'identifica que s'incorpora la perspectiva de gènere, tot i que aquesta no es troba institucionalitzada. Hi ha varietat d'activitats, però es detecta un buit d'activitats culturals i de lleure per al jovent. A més, el públic que assisteix al Casal del Jovent tendeix a estar masculinitzat En el cas de la festa major, aquesta s'organitza per part de diferents entitats. Destaca que la comissió de festes es troba masculinitzada i no sempre s'incorpora la perspectiva de gènere en l'organització de la festa major. Durant aquesta, l'Ajuntament sol·licita Punts Liles

Prats de Lluçanès destaca per tenir un gran sector associatiu cultural i, tal com s'exposa en el Pla Cultural de Prats, *“exerceix un protagonisme indiscutible en la dinamització de Prats de Lluçanès, tenint cura de la conservació i difusió d'una gran quantitat d'expressions de cultura popular i tradicional de la vida que formen part del patrimoni immaterial de Catalunya”* (pàg. 33). De fet, segons el Pla Cultural, s'observa que la proporció d'entitats és més alta que les mitjanes d'Osona i de les comarques barcelonines. Serien exemples el Grup de Dansa i Tradició, la Colla Geganter, Bastoners, la Coral, puntaires, carreters i l'Ateneu del Lluçanès, entre altres.

Des de la voluntat de visibilitzar a les dones o de reflexionar entorn del gènere, destaca el grup de Dones que Cremen Romaní o algunes actuacions que es realitzen per part de la Fetillera, col·lectiu feminista que es troba al Lluçanès.

Per part de l'Ajuntament s'organitzen activitats culturals, com per exemple carnestoltes, la setmana cultural o les festivitats nadalenques, entre altres. Segons el treball de camp, hi ha sensibilitat a l'hora de dur a terme la programació cultural, especialment pel que fa al dia internacional per a l'eliminació de les violències vers les dones i el Dia Internacional de les Dones. Tanmateix, també destaca que aquesta sensibilitat està subjecta a les persones que s'hi dediquen. Així doncs, en ser una dinàmica informal, aquesta perspectiva de gènere es podria evaporar en cas que hi hagi canvis organitzatius o de context. En aquest sentit, seria interessant poder institucionalitzar aquelles

dinàmiques que ja funcionen i contribueixen a la igualtat i diversitat afectiva i de gènere per tal que no depengui de persones concretes, sinó que formi part d'una dinàmica de treball més transversal i sostinguda en el temps per part de l'Ajuntament.

No es troben disponibles dades desagregades sobre la participació en les activitats culturals, tot i que, segons les percepcions del treball de camp, sovint no hi ha grans diferències de gènere en el públic que assisteix als actes culturals o bé en algunes ocasions aquests es troben feminitzats.

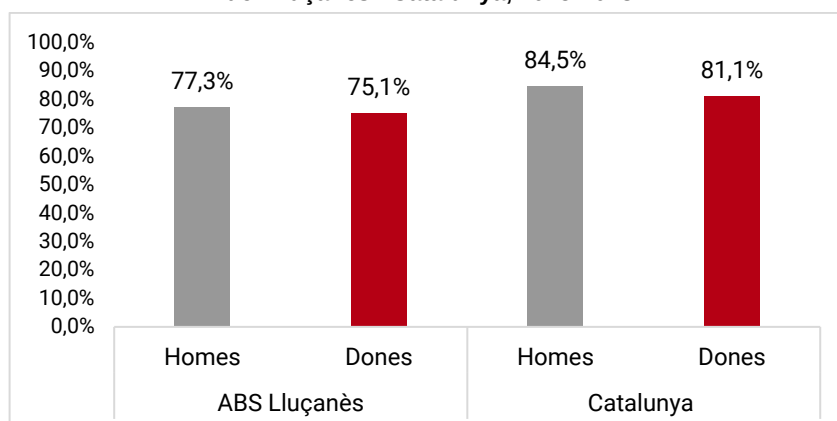
Pel que fa al lleure, destaca que es fan activitats a l'Espai Social per a la Gent Gran, com per exemple ioga, gimnàstica, classes de català, d'anglès, ball en línia, etcètera. Segons el treball de camp, no s'identifica que aquest equipament estigui masculinitzat, sinó que tendeixen a participar en les activitats tant homes com dones, i fins i tot hi ha activitats on hi ha una participació feminitzada. També hi ha el Casal del Jovent on es fan diferents activitats, i aquest cas es detecta una tendència a la masculinització d'aquestes, o bé que una participació de manera molt segregada entre nois o noies. En aquest sentit, es detecta que hi ha marge de millora per a realitzar activitats pels nois i noies en relació amb el lleure. Finalment, Prats de Lluçanès compta amb la Biblioteca Sant Jordi amb un fons de llibres de temàtica LGTBI+, tant infantils, com juvenils i per adults.

En el cas de la festa major es destaca l'entitat de Comissió de festes, que segons el treball de camp, està formada principalment per homes joves i adults, i no es tendeix a incorporar la perspectiva de gènere en la programació i desenvolupament de la festa. Altrament, durant la festa major, l'Ajuntament s'encarrega de posar Punts Liles.

Eix	Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària
Ítem	4.4. Esports i accions esportives
Font	Entrevistes Grup de discussió Pàgina web de l'Ajuntament
Període	2022
Resultat	No hi ha diferències de gènere pel que fa al percentatge de població que duu a terme activitat física, tot i que es duu a terme menys activitat física respecte de la mitjana catalana. No es detecta que hi hagi dades desagregades per gènere pel que fa a la pràctica esportiva. Es detecta que hi ha més espais per a realitzar una pràctica esportiva d'alta activitat física que de moderada. Aquesta situació podria generar un biaix de gènere. Les entitats esportives tenen molt pes en l'activitat física al municipi, però algunes es troben masculinitzades, si bé hi ha equips feminitzats com seria el cas del futbol, i també hi ha algunes entitats mixtes. La participació en les activitats dirigides a la gent gran es troba feminitzada

A l'Àrea Bàsica de Salut del Lluçanès es mostra que més del 75% de la població duu a terme activitat física saludable, i no hi ha grans diferències entre homes i dones. En comparació amb les dades de Catalunya, a l'ABS del Lluçanès es realitza menys activitat física.

Gràfic 14. Percentatge d'activitat física saludable de la població de 15-69 anys. Àrea Bàsica de Salut del Lluçanès i Catalunya, 2015-2018



Font: Indicadors bàsics de Salut, Observatori del Sistema de Salut de Catalunya (Generalitat de Catalunya)

Les dades catalanes també mostren que, tot i que no hi ha grans diferències en la pràctica de l'esport, hi ha diferència de gènere en el fet que els homes tendeixen a fer més esport d'alta activitat

física (36% dels homes i 19,5% de les dones), mentre que les dones ho fan més d'activitat física moderada (48,9% dels homes i 63% de les dones). Per tant, aplicar la perspectiva de gènere també és tenir en compte que ha d'haver-hi espais on es pugui fer activitat física moderada i no només alta, com seria l'esport federat. En el treball de camp no s'ha detectat cap espai públic on es porti a terme de manera periòdica pràctica esportiva com aeròbic, ball, entre altres, que es dirigeixi a gent jove o bé d'edat adulta. Tot i que no s'han detectat demandes en aquest sentit.

A l'Ajuntament de Prats de Lluçanès existeix una regidoria d'Esports que promou l'activitat física i esportiva entre la ciutadania. Existeixen diferents equipaments municipals: el camp de futbol, el pavelló municipal d'esports, la piscina municipal i les pistes de tennis i pàdel. Actualment, no es compta amb dades desagregades per gènere, per tal de conèixer les demandes i necessitats de participació en la pràctica esportiva.

A través del treball de camp es detecta que les entitats esportives tenen molta força i èxit a l'hora d'impulsar activitats, sobretot entre el jovent. Segons la pàgina web de l'Ajuntament, entre les entitats esportives es troben el Set de Córrer, C.F.S. Prats de Lluçanès, F.C. Pradenc, Club Tennis Prats, el Club Bàsquet Prats de Lluçanès i el Club Patí Lluçanès. Es detecta que alguns esports es troben masculinitzats, tot i que hi ha excepcions. En aquest sentit, des de fa un temps el club de futbol compta amb un grup de dones.

Per a la gent gran, a través de l'espai social es realitzen activitats dirigides, com ioga, gimnàstica de manteniment, rutes saludables, o ball en línia. En aquest cas, la participació en les activitats es troba feminitzada.

Eix d'anàlisi 5. Reformulació dels treballs i dels temps

La reformulació dels treballs i dels temps implica que tothom s'ha de corresponsabilitzar de la cura. Quan es parla de corresponsabilitat s'està fent referència al fet que totes les persones, independentment del gènere, s'han de fer responsables de tots els tipus de treballs, també el treball no remunerat, necessari perquè la vida i la societat funcionin. També fa referència a la responsabilitat de les administracions en assumir part d'aquestes tasques com a obligacions públiques, i no en mans de les famílies i, per tant, de les dones. Aquesta corresponsabilitat va lligada a una organització dels temps i els horaris que faci compatibles tots els temps de treball amb els altres temps de vida, com pot ser el temps per les relacions personals o per l'oci.

Es parla de treballs en plural, ja que es diferencia entre el treball que es porta a terme al mercat laboral i el treball domèstic i de cures, que es porta a terme a l'àmbit de la llar. Malgrat que, tots dos treballs són necessaris, entre ells s'estableix una jerarquia del primer sobre el segon, on el treball productiu obté el valor social, econòmic, i porta associats alguns dels drets de ciutadania. El segon és invisibilitzat i no atorga cap dret, sovint tampoc atorga cap salari.

L'actual organització social dels treballs té una forta divisió de gènere. Socialment, s'entén que l'esfera productiva i el treball que s'hi porta a terme s'associa al rol masculí, mentre que l'esfera reproductiva i els seus treballs es reserven pels rols femenins. Així, es construeix en l'imaginari col·lectiu la figura de l'home "guanyador de pa" i la dona com a "mestressa de casa", que tot i que no es compleix a la major part de les llars, sí que orienta sobre allò que és desitjable, i sobretot, implica una doble jornada per a les dones, al considerar que, independentment de la seva posició en el mercat, aquestes tenen una responsabilitat prioritària: les feines domèstiques i de cura. Aquesta jerarquització dels treballs i l'assignació prioritària dels homes a l'àmbit laboral implica desigualtats en el terreny de l'ocupació, on la temporalitat, la parcialitat i la precarietat en general són fenòmens feminitzats. En aquest sentit, la segregació horitzontal i vertical són mostres de les desigualtats de gènere al mercat laboral.

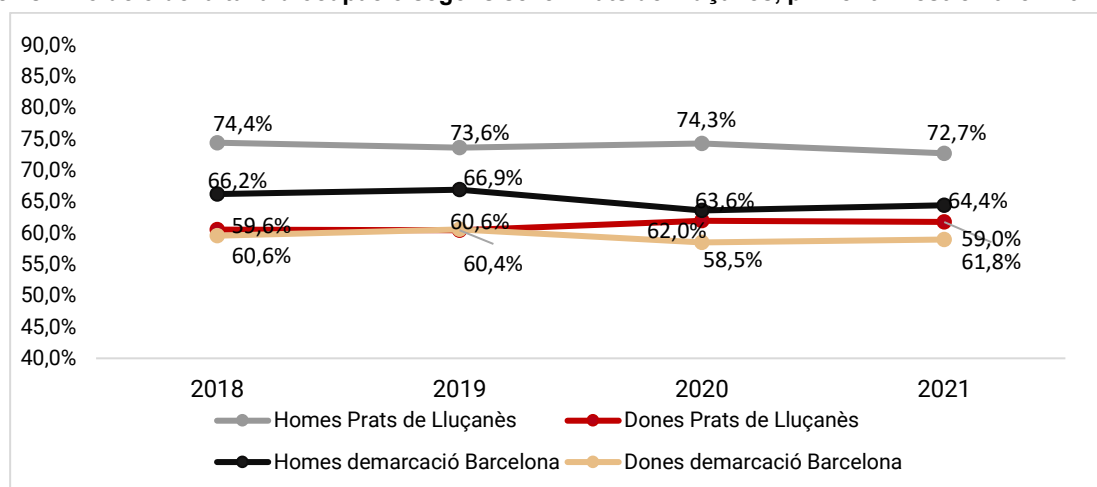
Pel que fa als treballs domèstics i de cura, les desigualtats de gènere també hi són presents en tant que aquestes tasques són assumides majoritàriament per dones. Així, mentre les dones tenen menys presència que els homes al mercat laboral i pitjors condicions de treball, també són les que es fan càrrec de les activitats quotidianes relacionades amb la llar i la família.

Pel que fa a l'organització social dels temps, és necessari adaptar els horaris i els temps a la diversitat de situacions. D'una altra manera, les "dificultats de conciliació" acaben sent identificades com a problemes individuals de les dones, que viuen amb un major estrès, pitjor salut en general i havent de renunciar a la participació o al ple desenvolupament professional. Així, a més de tenir en compte els temps de tots els treballs, cal analitzar si els horaris socials, és a dir, els horaris dels comerços, dels serveis municipals, de les escoles, etc. responen a les necessitats de totes les persones i no pressuposen la total disponibilitat de temps de totes les persones.

Eix	Reformulació dels treballs i dels temps
Ítem	5.1. Organització del treball remunerat
Font	Generalitat de Catalunya Hermes (Diputació de Barcelona) i Idescat Entrevistes Grup de discussió Pàgina web Cuidem Lluçanès (https://www.cuidemllucanes.cat/)
Període	2020 - 2022
Resultat	Hi ha més homes (72,7%) que es troben ocupats que les dones (59%). Alhora hi ha un major nombre de dones que es troben en situació d'atur, i la taxa d'atur registral és molt alta en el cas de les dones d'entre 55 i 64 anys. Pel que fa a les noves contractacions hi ha un percentatge més alt de contractes fets a dones, tot i que es manté en termes paritaris (46,5% a homes i 53,5% a dones). Les afiliacions a la Seguretat Social destaquen en el sector serveis. Aquest sector tendeix a estar feminitzat i el 2001 a Prats estava feminitzat (57,9%).

En relació amb la població ocupada, l'any 2021 el 72,7% dels homes estaven ocupats i el 59% de les dones. Aquesta dinàmica és molt similar a la de la resta de la demarcació de Barcelona, tot i que el percentatge d'homes ocupats és més alt en el cas de Prats de Lluçanès. Des de l'any 2018 la dinàmica s'ha mantingut en xifres similars. Aquestes dades apunten a una diferència de gènere en la participació dins del mercat laboral.

Gràfic 15. Evolució de la taxa d'ocupació segons sexe. Prats de Lluçanès, primer trimestre 2018 - 2021

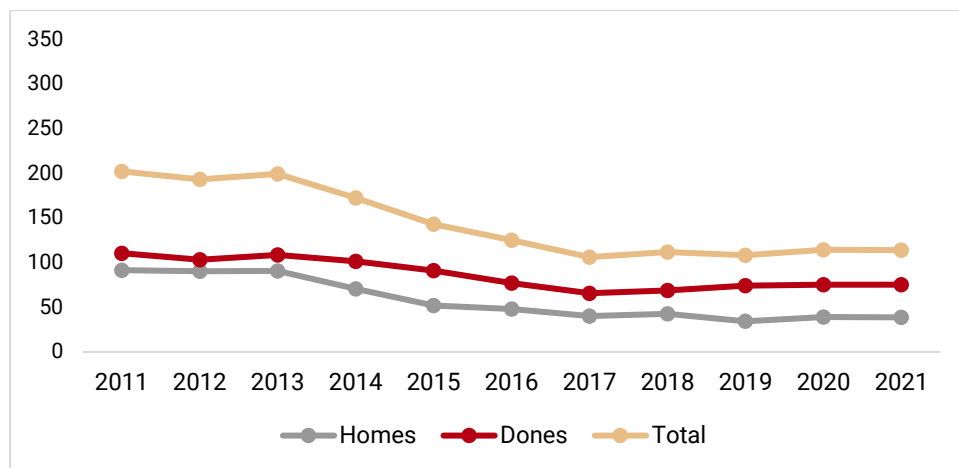


Font: Elaboració pròpia a partir d'Hermes (Diputació de Barcelona) i d'Idescat, padró continu

Pel que fa a l'atur es mostra com el nombre de persones aturades s'ha reduït lleugerament des de

l'any 2011. En relació amb el gènere es mostra com hi ha més dones que homes en situació d'atur i aquesta dinàmica és present en els últims deu anys.

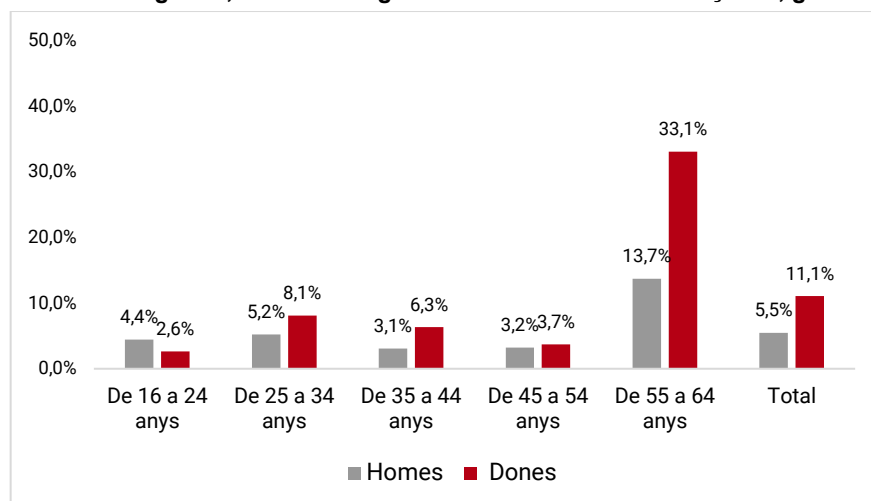
Gràfic 16. Evolució de la mitjana anual de persones en atur registrat segons sexe. Prats de Lluçanès, 2011 - 2021



Font: Departament d'Empresa i Treball, Generalitat de Catalunya

La taxa d'atur registral mostra com hi ha un percentatge més alt de dones en aquesta situació, ja que l'11,1% de les dones i el 5,5% dels homes es troben en atur. Tanmateix, la xifra d'atur varia en funció de l'edat, destacant l'etapa de 55 a 64 anys on destaca un percentatge molt més alt de dones (33,1%) que d'homes (13,7%). Aquestes dades també es tenen en compte en el servei d'Ocupació del Consorci del Lluçanès, segons la pàgina web de "Cuidem Lluçanès", es va detectar a través d'un estudi que a partir dels anys hi ha un atur molt alt a més, moltes dones estaven fent tasques de la llar de forma molt precària o sota l'economia submergida.

Gràfic 17. Taxa d'atur registral, estimada segons sexe i atur. Prats de Lluçanès, gener 2022

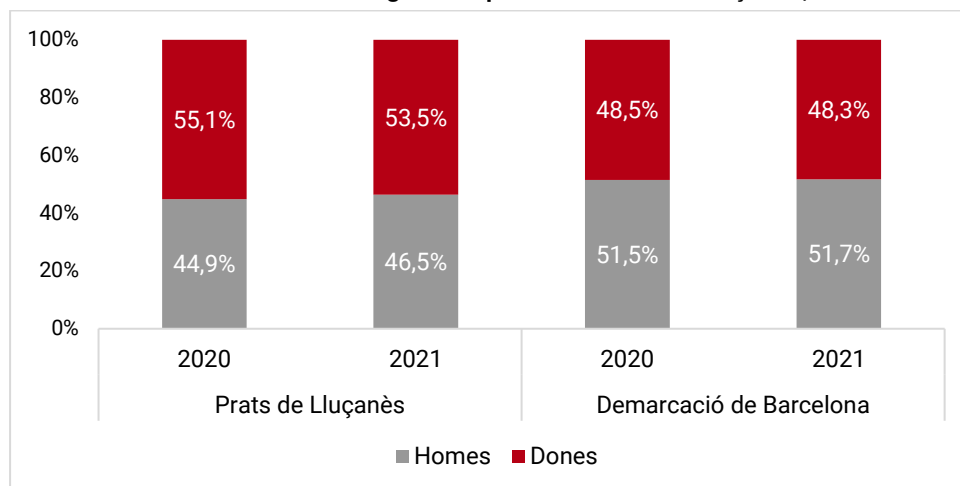


Font: Elaboració d'Hermes (Diputació de Barcelona), a partir del Departament d'Empresa i Ocupació i Mostra de Vides Laborals de la Seguretat Social

De les contractacions que es van fer durant l'any 2020 i 2021 a Prats de Lluçanès es mostra com hi

ha unes xifres paritàries pel que fa al sexe de les persones a qui s'ha fet el contracte, de fet, en els dos anys hi ha un percentatge superior de contractes fet a dones que a homes. En comparació amb la demarcació de Barcelona, es mostra un percentatge més alt de contractes signats per dones.

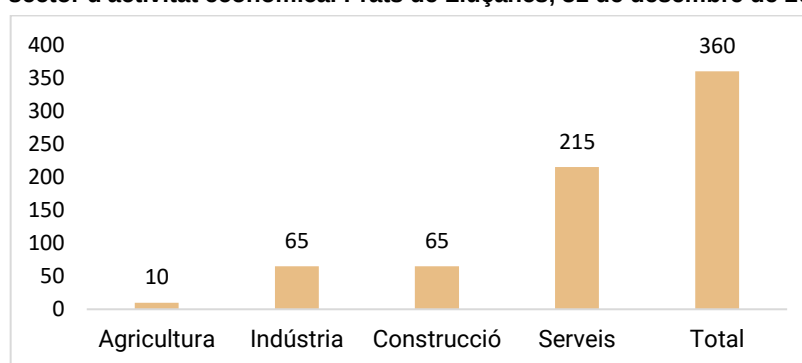
Gràfic 18. Contractació registrada per sexe. Prats de Lluçanès, 2020-21



Font: Elaboració d'Hermes (Diputació de Barcelona), a partir del Departament d'Empresa i Ocupació

En relació amb els sectors d'ocupació, es mostra com en les afiliacions al règim de la seguretat social hi ha preeminència del sector serveis, seguit del de construcció, indústria i, en menor mesura, agricultura. Tanmateix, aquestes dades no computen a les persones que no estan afiliades a la Seguretat Social i no estan desagregades per sexe. Segons les dades del Cens de població i Habitatge de l'INE per l'any 2001, el 57,86% del sector serveis estava ocupat per dones i el 48,6% a la indústria, mentre que la construcció i agricultura estaven principalment ocupats per homes.

Gràfic 19. Afiliacions al Règim general de la Seguretat Social i al Règim especial de la mineria del carbó per sector d'activitat econòmica. Prats de Lluçanès, 31 de desembre de 2022



Font: Idescat, a partir dels fitxers d'afiliacions i comptes de cotització de la Tresoreria General de la Seguretat Social.

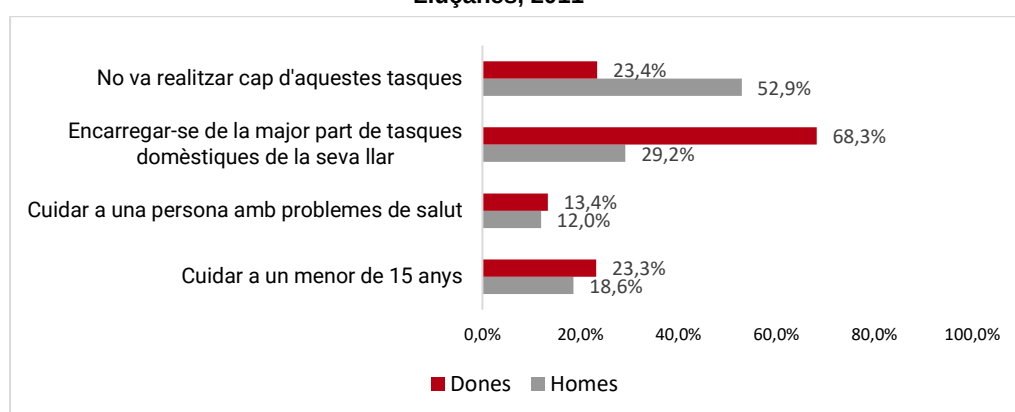
En aquest sentit, es destaca que fa uns vint anys existien dues fàbriques tèxtils on treballaven moltes dones, però es van tancar i això va fer que Prats perdés població i també algunes dones es van quedar sense treballar de manera remunerada. A través del treball de camp es detecta que podria

haver-hi diferències en l'ocupació, ja que les dones tendeixen a fer més feines de comerç i despatx, mentre que sembla haver-hi més homes que treballen a la indústria. Cal tenir en compte que moltes persones joves marxen a estudiar a ciutats com Vic o Barcelona, i algunes ja troben treball remunerat fora del municipi i, a vegades, ja no retornen al municipi.

Eix	Reformulació dels treballs i dels temps
Ítem	5.1. Organització del treball no remunerat
Font	Idescat Entrevistes Grup de discussió
Període	2011 -2022
Resultat	Les dades mostren desigualtats de gènere pel que fa a la realització de les tasques domèstiques i de cura no remunerades. L'any 2011, hi havia un percentatge més alt d'homes (52,9%) que de dones (23,4%) que no realitzava cap tasca. Però hi ha un percentatge molt més alt de dones (68,3%) que d'homes (29,2%) que s'encarreguen de les tasques domèstiques.

Les dades extretes del Cens de població i habitatge de l'INE, malgrat que són dades de l'any 2011, mostren diferències pel que fa a les feines no remunerades. La diferència més clara seria entre les persones no van dur a terme cap tasca relacionada amb feines no remunerades, en aquest cas, seria el 52,9% dels homes i tan sols el 23,4% de les dones. La dinàmica canvia en el cas de les persones que s'encarreguen de la major part de les tasques domèstiques, ja que hi ha un percentatge molt més alt de dones (68,3%) que d'homes (29,2%). Tanmateix, les diferències no són molt grans en el cas de cuidar a una persona amb problemes de salut o bé cuidar a un menor de 15 anys. Aquestes dades mostren l'existència de desigualtats de gènere en qui s'ocupa de les tasques domèstiques, cal tenir en compte que aquest aspecte té un gran impacte en les condicions de vida i les oportunitats de les dones a la vida quotidiana.

Gràfic 20. Percentatge de població de 16 anys i més segons feines no remunerades i sexe. Prats de Lluçanès, 2011



Font: Idescat, a partir del Cens de població i habitatges de l'INE.

A través del treball de camp es detecta que, també hi ha dones que se'n fan càrrec dins l'àmbit familiar de la cura i de manera no remunerada o bé en condicions precàries o d'informalitat.

Eix	Reformulació dels treballs i dels temps
Ítem	5.2. Accions en matèria d'ocupació
Font	Pàgina web de l'Ajuntament Grup de discussió https://www.llucanes.cat/programa/qualitat-llucanes-2/ https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/entitats/subvencions-orientacio/programa-de-suport-a-les-dones-en-els-ambits-rural-i-urba/
Període	2022
Resultat	El servei d'Ocupació del Lluçanès fa un esforç per incorporar la perspectiva de gènere, i té en compte les dificultats de les dones per participar en el mercat laboral.

Les actuacions en matèria d'ocupació es fan a través del Servei d'Ocupació del Lluçanès a partir del Consorci del Lluçanès. Segons la pàgina web de l'Ajuntament s'explica que és un servei públic que s'ofereix a la ciutadania per informar, assessorar i orientar en l'àmbit de l'ocupació, també gestionar l'oferta i la demanda d'ocupació del territori.

A partir de les dades facilitades pel Consorci del Lluçanès, actualment hi ha 420 persones en actiu al Servei d'Ocupació del Lluçanès, d'aquestes el 62,5% són dones. Pel que fa a les dades concretes de Prats de Lluçanès, hi ha un total de 151 persones actives i d'aquestes el 62,9% són dones. Amb aquestes dades no es detecten dificultats per accedir a aquest servei per part de les dones.

Segons la informació facilitada pel servei es fa un esforç per incorporar la perspectiva de gènere en el Servei d'Ocupació del Lluçanès, ja que es valora que l'atur es troba feminitzat especialment en l'última etapa de la trajectòria laboral – tal com mostra l'ítem 5.1-. L'any 2022 s'ha implementat el projecte de Qualitat Lluçanès, que tracta d'evitar la discriminació per raó d'origen, sexe, edat o discapacitat. Segons la pàgina web del Lluçanès: *“El Punt de Defensa dels Drets Laborals del Lluçanès (PDDLL) és un servei del programa Qualitat Lluçanès. Aporta informació, assessorament i sensibilització, a les empreses, persones treballadores per compte pròpia, i persones treballadores residents i que treballen al Lluçanès davant possibles situacions de precarietat laboral, dubtes sobre la seva relació laboral o els drets i deures que té com a empresa i com a persona treballadora.”*

A més, enguany, s'ha començat el projecte “Dones per l'ocupació” que s'orienta a l'empoderament de les dones per cerca feina.

Finalment, s'ha sol·licitat el projecte del SOC “Dones Rural i Urbana”, que està pendent d'atorgament. Segons la pàgina web de la Generalitat: *“El Programa té com a objectiu implementar itineraris individualitzats d'atenció i d'orientació laboral per millorar la capacitat de les dones en els àmbits rural i urbà a través de la conscienciació, per incrementar la seva participació en l'activitat econòmica del seu territori.”*

En aquest sentit, segons la informació obtinguda, el servei fa un esforç per incorporar la perspectiva de gènere, i té en compte les dificultats de les dones per participar en el mercat laboral i les desigualtats de gènere existents en aquest.

Eix	Reformulació dels treballs i dels temps
Ítem	5.3. Accions per una organització social del temps i de la cura igualitària
Font	Entrevistes Grup de discussió Pàgina web de l'Ajuntament Memòria tècnica 2021 – SAIAR Bonasort
Període	2022
Resultat	Prats de Lluçanès disposa de serveis de cura, tot i que es podria valorar la seva ampliació i també promoure que no siguin serveis puntuals, com seria el cas del servei de canguratge. Es valora el paper de la comunitat per a millorar l'organització individual del temps i de la cura, tot i que poden emergir desigualtats de gènere.

Una organització social del temps amb perspectiva de gènere seria aquella que facilita la cura de totes les persones, amb independència de treballs o tasques que es desenvolupen. A Prats de Lluçanès s'ofereixen o s'han ofert diferents serveis de cura com seria el cas: Centre de dia per a Famílies, punt de canguratge en hores de mercat els diumenges, s'han fet grups de suport mutu de cuidadores, el servei de l'escola bressol, també activitats extraescolars per a les famílies, servei d'acollida per part de les AFAS, el servei de menjador a l'escola, curs per a persones cuidadores, entre altres.

En l'àmbit comunitari cal destacar l'esplai en època d'estiu, o bé el projecte cooperatiu Cuidem Lluçanès que, segons la seva pàgina web, es crea a partir d'un estudi realitzat pel Consorci del Lluçanès on es detecta que l'atur afecta les dones majors de 45 anys i que es troben treballant a l'economia submergida, principalment en serveis de cura de la gent gran i neteja de domicilis. Aquesta cooperativa ofereix serveis a les persones i a entitats i persones des de l'any 2018.

A través del treball de camp es mostra com els serveis que s'ofereixen des de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès estan ben valorats, però sovint es veuen com a puntuals i que depenen de finançament extern, com seria el cas del Grup d'Ajuda mútua per a persones cuidadores o bé del servei de canguratge dels diumenges, aquest va estar actiu unes setmanes i es valora de manera positiva. Tot i que també s'entén que podria ser interessant ampliar i donar continuïtat a aquest servei i no fer-lo només en horari de mercat, per exemple, en alguns actes culturals.

Es destaca el servei del Centre de dia SAIAR Bonasort, com a un punt important per a la cura. L'any 2021, segons la memòria tècnica, el 90% de les persones internes eren dones. Del total de 20 persones internes, 6 són persones soles, 5 amb cònjuge de la mateixa edat i 9 amb familiars de primer grau. Tot i que es detecta que, a vegades, la cura es fa a través de cura gratuïta de familiars, però també a través de la contractació de persones, en algunes ocasions de manera informal.

Pel que fa a l'ampliació d'horaris dels serveis de l'Ajuntament per adaptar-se a totes les realitats no es valora com a quelcom molt problemàtic, ja que es valora la rellevància de la xarxa comunitària de suport, fet que promou que una altra persona pugui fer tràmits o es pugui deixar a a qui s'ha de cuidar durant una estona amb alguna persona del municipi. A més, també es destaca que hi ha una adaptació per part de les persones tècniques de l'Ajuntament si és necessari. En l'àmbit de la cura també es destaca la rellevància del paper de la comunitat i familiar per poder portar a terme aquesta cura, aspecte molt important però on també es poden desenvolupar desigualtats de gènere. En l'àmbit comunitari es destaca la xarxa de persones voluntàries durant el període de confinament per a l'acompanyament de persones grans.

Eix d'anàlisi 6. Reconeixement del lideratge i participació de les dones

En aquest eix s'analitzarà quin paper juguen les dones en els espais de visibilitat i responsabilitat al municipi en la participació social i política.

Pel que fa a la participació social, en el nostre context les dones acostumen a involucrar-se més en les iniciatives col·laboratives a crear xarxes socials i de proximitat en major mesura que els homes. Acostumen a ser més presents en la vida comunitària que no pas ells, tot i que en nivells més formalitzats associatius, els homes són majoria de persones registrades. Aquest desequilibri de gènere s'agreuja quan tenim en compte els càrrecs de responsabilitat i visibilitat d'aquestes entitats, que acostumen a estar ocupats en major mesura encara per homes. Aquest fenomen es reproduïx en els diferents àmbits socials i polítics, i encara avui dia, les dones són menys presents que els homes en els espais o càrrecs de responsabilitat o que atorguen un determinat valor o posició social. Exemples d'això són la baixa presència de les dones als espais d'opinió dels mitjans de comunicació o als càrrecs de responsabilitat de les institucions. En aquest darrer cas, malgrat haver-hi una obligació legal per afavorir la presència equilibrada per gènere, les resistències a fer una veritable transformació es tradueixen en el fet que la permanència dins les institucions, amb el poder real que aquesta permanència implica, és superior entre els homes que entre les dones.

És important que els càrrecs de visibilitat i responsabilitat estiguin ocupats en proporcions similars per homes i dones. Aquesta presència equilibrada assegura una major diversitat i riquesa d'experiències i implica una millor representació democràtica. Alhora, el fet que hi hagi dones ocupant aquests espais genera referents femenins que trenquen amb els rols de gènere i aplanen el camí a les dones de les properes generacions. En síntesi, la presència equilibrada de dones i homes de diversos perfils i edats en la participació social i política implica una major qualitat democràtica.

Eix	Reformulació dels treballs i dels temps
Ítem	6.1. Participació social
Font	Entrevistes Grup de discussió Pàgina web de l'Ajuntament
Període	2022
Resultat	A Prats de Lluçanès hi ha una diversitat d'entitats de diferents temàtiques. Però es detecta una certa segregació horitzontal en el teixit associatiu, així com algunes dinàmiques no igualitàries. En positiu destaca l'existència d'una entitat feminista (La Fetillera) i d'entitats culturals que visibilitzen el paper de les dones i/o fan actuacions amb perspectiva de gènere (Dones que cremen romaní i la Casa de l'Heura). Es detecta que no hi ha entitats que treballin amb perspectiva intercultural o entitats de sensibilització en matèria de diversitat sociocultural.

Segons el directori d'entitats, Prats de Lluçanès compta amb un gran nombre d'entitats vinculades a un ampli i divers ventall d'àmbits com l'esport, la cultura, l'oci i lleure i l'educació.

Taula 5. Entitats de Prats de Lluçanès, 2022

Esport	Societat de Caçadors de Prats de Lluçanès Set de Córrer Penya Blaugrana de Prats de Lluçanès C.F.S Prats de Lluçanès F.C Pradenc Club Tennis Prats Club Patí Lluçanès Club Esquí Lluçanès Club Bàsquet Prats de Lluçanès
Cultura	Lluçaveus La Casa de l'Heura Associació Fem-hi Més 3.0 Bastoners Estelladors de Prats de Lluçanès Dansa i tradició Associació Coral de Prats de Lluçanès Comissió de Reis Colla gegantera de Prats de Lluçanès
Oci i lleure	Societat Ocellaire de Prats de Lluçanès Country Lluçanès
Educació	Associació d'educació en el lleure Esplai Paff AMPA Escola Lluçanès

Font: Directori d'entitats (www.entitats.pratsdellucanes.cat)

Si bé no apareixen al registre, destaca en positiu que hi ha dues entitats d'actuació al Lluçanès que compten amb perspectiva feminista o tenen l'objectiu de visualitzar a les dones. Aquestes són La

Fetillera i Dones que cremen romaní. A més, també hi ha l'Ateneu del Lluçanès que aglutina diversos grups, entre ells, la Fetillera, i des d'on es desenvolupen algunes activitats en matèria de gènere i LGTBI+. A més, la Casa de l'Heura ha realitzat actes culturals i contraculturals per Santa Àgata, aquests actes compten amb perspectiva de gènere, alhora aquesta entitat forma part de la taula d'Igualtat.

A partir del treball de camp es desprèn que hi ha algunes entitats que es troben masculinitzades i d'altres feminitzades, coincidint en la seva majoria amb sectors típicament associats als homes i masculinitat en el primer cas (com serien algunes entitats esportives) i sectors associats a la feminitat o a un rol atribuït a les dones (com serien les que realitzen activitats manuals o de creació corporal com el ball o el patinatge). Tanmateix, hi hauria altres amb una participació mixta. Cal tenir en compte que no es disposa de dades de les persones participants o les persones que estan a les juntes de manera desagregada per gènere.

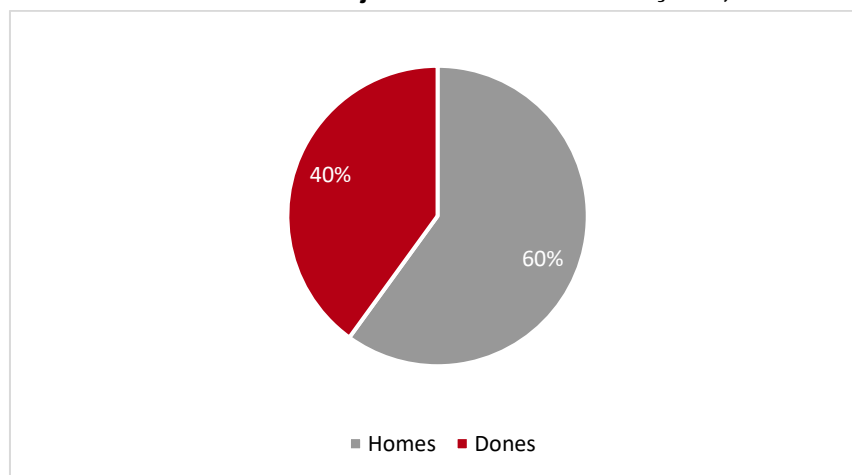
Altrament, es detecten algunes pràctiques informals que podrien estar impedit la participació de les dones especialment en les entitats més masculinitzades, com serien els comentaris i les actituds paternalistes. Al grup de discussió es va fer la reflexió de com les entitats molts cops reproduïxen dinàmiques que estan presents a la societat i no només són dinàmiques pròpies d'aquestes entitats.

Finalment, es detecta que no hi ha entitats o espais formals que treballin amb perspectiva intercultural o entitats de sensibilització en matèria de diversitat sociocultural. Així com, a través del treball de camp, es detecta que algunes persones consideren que seria rellevant pensar actuacions per poder fer partícips a la diversitat de la població en els espais socials i comunitaris del municipi.

Eix	Reformulació dels treballs i dels temps
Ítem	6.2. Participació política
Font	Municat Pàgina web de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès
Període	2022
Resultat	La composició del Ple està lleugerament masculinitzada (60% homes i 40% d'homes), tot i que el govern està masculinitzat. Només compten amb dedicació tres persones i tots són homes. L'Alcaldia sempre ha estat ocupada per homes.

L'Ajuntament de Prats de Lluçanès té 10 càrrecs electes, 6 homes i 4 homes. En aquest sentit el Ple està compost de manera lleugerament masculinitzada.

Gràfic 21. Càrrecs electes a l'Ajuntament de Prats de Lluçanès, febrer 2022



Font: Pàgina web de l'Ajuntament

L'equip de govern està format per 6 persones, on només hi ha una dona, qui té la segona tinència d'alcaldia. Alhora, hi ha tres persones que compten amb règim de dedicació, i totes són homes. Així doncs, l'equip de govern està molt masculinitzat.

Pel que fa a l'Alcaldia, aquesta està ocupada per un home en la legislatura de 2019 fins al 2023. Segons les dades de municat, des de la Transició no hi ha hagut cap dona en aquest càrrec. Aquest fet exemplifica la dificultat general d'accedir a aquest tipus de posicions per part de les dones, i és un indicatiu de l'existència de segregació vertical.

Taula 6. Nom i període de les alcaldies de Prats de Lluçanès. Prats de Lluçanès, 1979 - 2023

Nom	Període
RAMON VALL CIURO	1979-2003
RAMÓN BESORA I TORRADEFLOT	2003-2007
LLUÍS VILA I VILALTA	2007-2015
ISAAC PERAIRE SOLER	2015-2019
JORDI BRUCH I FRANCH	2019 - Actualitat

Font: Elaboració pròpia a partir de Muncat i Pàgina web de l'Ajuntament

Eix	Reformulació dels treballs i dels temps
Ítem	6.3. Participació institucional
Font	Reglament de la Taula d'Igualtat de Prats de Lluçanès Resultats pressupostos participatius 2022 Entrevistes
Període	2022
Resultat	Des de l'any 2020 existeix la Taula d'Igualtat com a organisme consultiu de la regidoria d'Igualtat. Les seves funcions són promoure actuacions en matèria d'igualtat i LGTBI+, i treballar per a l'erradicació de la violència masclista i LGTBifòbia, entre altres. En aquesta Taula poder participar-hi persones representants dels partits polítics, una persona tècnica, entitats i persones a títol individual. Actualment hi participen càrrecs electes de cada partit i tres entitats. Des d'aquest espai es fa el seguiment del Pla intern i també de les actuacions de l'Ajuntament en matèria d'igualtat i LGTBI+. En el treball de camp es valora aquest espai, tot i que es destaca que seria interessant que participessin més persones i entitats del municipi. No es pot determinar si els processos participatius que fa l'Ajuntament compten amb perspectiva de gènere. Seria important poder desagregar les dades per gènere per disposar d'informació de qui hi participa.

L'Ajuntament de Prats de Lluçanès va crear la Taula d'Igualtat l'any 2020. Segons el reglament de la Taula d'Igualtat, aquest *“és un organisme consultiu de la regidoria d'Igualtat de Prats de Lluçanès amb l'objectiu de reflexionar, debatre i treballar per la igualtat de drets i oportunitats de totes les persones sense distinció de la seva identitat de gènere o la seva orientació sexual i afectiva.*

Paral·lelament, treballa conjuntament les propostes d'accions dels programes que es volen dur a terme dins les principals diades commemoratives i reivindicatives vinculades al gènere, feminismes i LGTBI (8 de març, 17 de maig, 28 de juny i 25 de novembre).”

Les funcions d'aquesta taula són:

- “(a) Col·laborar en la realització d'un diagnòstic comunitari amb perspectiva de gènere (dones) i LGTBI (lesbianes, gais, bisexuals, persones trans, intersexuals i altres) del municipi, per marcar objectius i impulsar propostes d'accions*
- (b) Col·laborar en la realització d'un diagnòstic de la situació de les polítiques municipals amb visió i perspectiva de gènere i LGTBI.*
- (c) Promoure accions de sensibilització i prevenció envers l'eliminació de la discriminació i la desigualtat per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere. Garantir drets i impulsar una veritable igualtat i inclusió social en tots els àmbits*
- (d) Treballar en la detecció, prevenció i sensibilització en relació a les agressions sexuals, les agressions no sexuals i la violència masclista en general i reconèixer els drets i necessitats d'atenció i assistencials de qui la pateixen*
- (e) Actuar per l'erradicació de la violència masclista envers les dones, i les estructures i estereotips que la perpetuen.*
- (f) Actuar per l'erradicació de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia i qualsevol forma de agressió LGTBifòbica i les estructures i estereotips que les perpetuen*

(g) Fer propostes basades en la transversalitat i l'equitat de gènere com a principi de justícia social i política que tingui per objectiu eliminar les desigualtats entre persones, fomentar la participació i promoure millores de l'ocupació laboral i la formació educativa.

(h) Fomentar la formació de tècnics i tècniques municipals, càrrecs electes i representants d'entitats i associacions del municipi en relació a la igualtat de gènere i la prevenció de situacions de discriminació envers les dones i el col·lectiu LGTBI.

(i) Vetllar perquè es doni compliment a tots els convenis i protocols en matèria d'igualtat aprovats per aquest ajuntament."

La Taula d'Igualtat ha d'estar formada per la regidora o regidor d'Igualtat, una persona representant de cada grup municipal i una persona representant de les entitats inscrites al registre municipal de la comarca vinculades a l'àmbit de gènere, feminisme i LGTBI que estiguin interessades a formar-ne part i que se sol·liciti. També hi poden participar persones a títol individual.

Els òrgans de la Taula d'Igualtat són el Consell Plenari, la presidència (càrrec electe), la secretaria tècnica (tècnica) i, si s'escau, les comissions. El Consell Plenari s'ha de reunir, com a mínim, cada 3 mesos. Segons el treball de camp, les reunions s'han fet aproximadament cada dos mesos. Ara bé, es desconeix que s'ha tractat en aquestes reunions, ja que no es disposa de les actes de les sessions ni dels acords presos. Aquesta informació no és pública a la pàgina web de l'Ajuntament, en tant que les últimes actes públiques són del 2021.

Segons el treball de camp, s'entén que la Taula d'Igualtat és un espai de diàleg entre algunes entitats i la representació política, i des d'on també es fa el seguiment de les polítiques d'igualtat i del Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament. Alhora, també es preveu que aquest sigui l'espai de seguiment del Pla d'Igualtat cap a la ciutadania. Actualment tendeixen a participar-hi els grups polítics i tres entitats: TALCOMSOM (entitat LGTBI+ de la comarca d'Osona), la casa de l'Heura i la cooperativa Cuidem Lluçanès. Al treball de camp també es valora aquest òrgan com a espai des d'on impulsar i organitzar actuacions, i fer seguiment de les polítiques d'igualtat i LGTBI+, tot i que també es posa de relleu la necessitat i importància de sumar altres entitats i la ciutadania en general per a fer-lo representatiu. Ara bé, cal tenir en compte i posar en valor l'existència d'altres espais i entitats feministes des d'on s'impulsen activitats i accions de forma autònoma a aquest òrgan.

Pel que fa als altres òrgans participatius de l'Ajuntament, actualment no estan actius, per la qual cosa no es pot analitzar si incorporen la perspectiva de gènere.

Finalment, pel que fa als processos participatius, destaca que el 2022 es va fer un procés de pressupostos participatius. Amb la informació obtinguda, però, no es pot determinar si van incorporar la perspectiva de gènere en les propostes o en la metodologia per dur a terme aquest procés participatiu. A més s'identifica que les dades disponibles no es troben desagregades per gènere. Per tant, no es pot determinar el perfil de persones a qui van arribar ni si hi ha diferències en aquest sentit.

6. Pla d'accions

Un cop mostrada la part de la diagnosi on s'ha analitzat la situació de Prats de Lluçanès en relació amb les desigualtats de gènere, al present apartat es mostra la dimensió operativa, en la qual es detallen les mesures i les seves especificitats. L'objectiu d'aquest pla és llistar, organitzar i transversalitzar les accions que s'han de dur a terme per part de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès en matèria d'igualtat de gènere. En un sentit més ampli, el Pla permet coordinar i realitzar accions planificades, evitant així les accions aïllades i puntuals.

Per això, al present apartat es mostren els objectius i les línies estratègiques d'acord amb els punts febles i forts de cada eix que s'han destacat en els anteriors apartats, tractant que existeixi una correspondència amb les prioritats polítiques i amb els recursos tècnics. A partir d'aquestes línies i objectius, es detallen les diverses mesures.

Pel cas de Prats de Lluçanès, la primera voluntat perquè sigui factible aquest pla d'igualtat és proposar mesures que proposen incorporar la igualtat de gènere a l'interior del mateix Ajuntament com a organització i alhora assolir el compromís municipal amb la igualtat. Es planteja d'aquesta manera per tal d'assentar la igualtat i en pròxims plans poder ampliar-les, donat que és el primer pla i l'objectiu més ampli és assentar la igualtat i la perspectiva de gènere al municipi. Així doncs, es plantegen actuacions per tal d'institucionalitzar la igualtat de gènere allà on ja s'incorpora de manera informal i reduir o eliminar les desigualtats allà on s'han detectat que poden estar presents.

Als següents quadres es mostren els objectius generals, específics i les mesures del Pla i s'especifiquen la prioritat, les persones responsables i els recursos necessaris, així com s'especifica el termini en el qual s'ha d'aplicar cada acció dins el calendari. Per tant, s'inclou quan s'han de realitzar les diverses accions del Pla, dividint entre les accions que s'han de realitzar durant tot el mandat del pla, les que s'han de realitzar el primer, el segon, el tercer o el quart any. Alhora, existirà un cert marge d'adaptació per part de la comissió que s'encarregui de portar a terme el Pla (la Taula d'Igualtat), tenint en compte al personal i recursos.

Finalment, es recull un cronograma per a plasmar, de manera visual, el calendari de la implementació del pla. El present pla tindrà una durada de quatre anys, un cop passat aquests quatre anys s'haurà de fer una avaluació per elaborar el següent pla d'igualtat.

ACCIONS EIX 1. COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT

Objectiu general 1. Formalització i institucionalització del compromís vers la igualtat de gènere

Objectiu específic 1.1. Incrementar el compromís de la institució amb la igualtat de gènere a nivell intern

Accions	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 1.1.1. Implementar el pla d'igualtat intern	Igualtat Taula d'Igualtat Equip de Govern	2023 i 2024	Recursos Humans i econòmics	1.1.1.1. Percentatge d'accions implementades 1.1.1.2. Informes de seguiment realitzats 1.1.1.3. Reunions de seguiment realitzades
Acció 1.1.2. Elaborar un protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual (acció 6.2.1. Pla d'igualtat intern)	Tota la plantilla Recursos humans Igualtat	2024	Recursos Humans	1.1.2.1. Existència d'un protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual
Acció 1.1.3. Realitzar formacions internes en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe (acció 6.2.2. Pla d'igualtat intern)	Recursos humans Igualtat	2025	Recursos humans i econòmics	1.1.3.1. Nombre de formacions realitzades 1.1.3.2. Nombre d'hores de formacions planificades 1.1.3.3. Nombre de persones formades segons gènere
Acció 1.1.4. Mantenir la persona tècnica i ampliar les seves hores de dedicació	Equip de govern Igualtat	2023 - 2026	Recursos econòmics	1.1.4.1. Nombre de mesos amb una persona tècnica d'igualtat 1.1.4.2. Mitjana d'hores setmanals de jornada laboral
Acció 1.1.5. Recollir dades desagregades per gènere, a partir d'una selecció de dades prioritàries que es recullin anualment	Igualtat	2024 - 2026	Recursos humans	1.1.5.1. Nombre de dades recollides 1.1.5.2. Existència d'un document conjunt de recollides de dades amb dades actualitzades
Acció 1.1.6. Dur a terme formació en igualtat a la plantilla (llenguatge inclusiu, píndoles de sensibilitat, etc)	Igualtat Equip de govern	2025 - 2026	Recursos humans i econòmics	1.1.6.1. Nombre de formacions realitzades 1.1.6.2. Nombre d'hores de formacions planificades 1.1.6.3. Nombre de persones formades segons gènere

Acció 1.1.7. Avaluar el Pla Local d'Igualtat per proposar i dissenyar noves actuacions	Equip de Govern Igualtat	2026	Recursos humans i econòmics	1.1.7.1. Existència d'un informe d'avaluació
--	-----------------------------	------	-----------------------------	--

Objectiu específic 1.2. Augmentar la sensibilització vers la igualtat de gènere cap a la ciutadania

Accions	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 1.2.1. Fer un pla anual de les actuacions, per tal de reservar pressupost i poder demanar a altres administracions	Igualtat Taula d'Igualtat Equip de Govern	2023 i 2024	Recursos Humans i econòmics	1.2.1.1. Existència d'un pla anual d'actuacions 1.2.1.2. Pressupost (€) reservat anualment per igualtat 1.2.1.3. Actuacions realitzades
Acció 1.2.2. Implementar actuacions en el marc de les diades relacionades amb la igualtat de gènere, la diversitat de gènere, i en contra de les violències masclistes i lgtbifòbiques (8M, 31M, 17M, 28J, 25N..)	Igualtat Taula d'Igualtat	2023 - 2026	Recursos Humans i econòmics	1.2.2.1. Nombre d'Accions realitzades 1.2.2.2. Persones assistents a les actuacions segons gènere

Objectiu específic 1.3. Millorar la comunicació en matèria d'igualtat de gènere i amb perspectiva de gènere

Accions	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 1.3.1. Dissenyar un apartat a la pàgina web en matèria d'igualtat i LGTBI+ on es recullin els serveis, activitats i projectes	Igualtat Comunicació Recursos humans	2023 i 2024	Recursos Humans i econòmics	1.3.1.1. Existència d'un apartat a la pàgina web en matèria d'igualtat i LGTBI+ 1.3.1.2. Nombre de visites a l'apartat

Acció 1.3.2. Establir una guia de recomanacions, pautes i criteris per a un ús respectuós, inclusiu i igualitari tant en el llenguatge escrit com gràfic i visual en les comunicacions internes i externes (Acció 1.3.1. Pla igualtat intern)	Igualtat Taula d'Igualtat	2023 - 2024	Recursos Humans i econòmics	1.3.2.1. Existència d'una guia de recomanacions, pautes i criteris per l'ús no sexista de la comunicació.
---	------------------------------	-------------	-----------------------------------	---

Acció addicional:

- Estudiar i analitzar les clàusules administratives per incorporar la perspectiva de gènere

ACCIONS EIX 2. ACCIONS CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA, I LA LGTBIFÒBIA

Objectiu general 2. Millorar la cobertura dels serveis en relació a la detecció, atenció i recuperació de les víctimes de la violència masclista

Objectiu específic 2.1. Assegurar els serveis d'atenció, acompanyament i recuperació per a les dones que han viscut violència masclista i LGTBIfòbia

Accions	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 2.1.1. Dur a terme una campanya comunicativa que difongui el telèfon i els serveis del Consell Comarcal en relació amb l'atenció de violència masclista i LGTBIfòbia, reforçant la idea que es garanteix la privacitat.	Igualtat Comunicació Equip de Govern	2024	Recursos Humans i econòmics	2.1.1.1. Existència d'una campanya comunicativa 2.1.1.2. Nombre de publicacions realitzades
Acció 2.1.2. Manteniment el telèfon i Whatsapp de gènere	Igualtat	2023 - 2026	Recursos Humans	2.1.2.1. Nombre de mesos amb el telèfon i whatsapp de gènere actiu 2.1.2.2. Nombre de persones que s'han posat en contacte
Acció 2.1.3. Promoure el recurs de transport a demanda per a les dones i LGTBI+, per tal de facilitar l'assistència de les dones i persones LGTBI+ als serveis comarcals d'atenció a les violències masclistes i LGTBI+.	Hisenda Igualtat	2025-2026	Recursos econòmics	2.1.3.1. Existència del recurs de transport a demanda 2.1.3.2. Nombre de dones i persones lgtbi+ que han demandat el servei

Objectiu específic 2.2. Establir mecanismes coordinació davant de situacions de violència masclista

Accions	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 2.2.1. Assistir a les reunions del grup del treball del Lluçanès en matèria de violències masclistes, conjuntament amb el Consell Comarcal i el Consorci del Lluçanès	Igualtat	2023 - 2026	Recursos Humans	2.2.1.2. Percentatge de reunions a les que s'han assistit respecte a les organitzades

Objectiu general 3. Generar espais públics segurs per a les dones i persones LGTBI+

Objectiu específic 3.1. Analitzar i dissenyar polítiques a l'espai públic amb perspectiva de gènere

Accions	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 3.1.1. Realitzar marxes exploratòries per detectar necessitats en l'espai públic per part de dones i persones LGTBI+	Igualtat Urbanisme Via Pública	2025	Recursos Humans i econòmics	3.1.1.1. Marxes exploratòries realitzades 3.1.1.2. Nombre de dones i persones LGTBGI+ assistents
Acció 3.1.2. Dur a terme actuacions a la via pública d'acord amb les conclusions de les marxes exploratòries (acció 3.1.1)	Igualtat Urbanisme Via Pública	2026	Recursos Humans i econòmics	3.1.2.1. Existència d'un pla d'actuació a la via pública per incorporar la perspectiva de gènere 3.1.2.2. Nombre d'actuacions realitzades
Acció 3.1.3. Mantenir el Punt Lila durant la Festa Major	Equip de govern Igualtat	2023 - 2026	Recursos econòmics	3.1.3.1. Existència del punt lila durant festa major 3.1.3.2. Nombre de persones que s'han apropat al Punt Lila segons motius i gènere

Acció addicional:

- Formació a entitats i associacions sobre violències masclistes i LGTBI+ en espais d'oci

ACCIONS EIX 3. DRETS I QUALITAT DE VIDA

Objectiu general 4. Incorporar la perspectiva de gènere en les actuacions per a la millora de la qualitat de vida de la població

Objectiu específic 4.1. Millorar el coneixement sobre les desigualtats socials que es donen al municipi amb perspectiva de gènere

Accions	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 4.1.1. Demanar i recol·lectar dades desagregades per gènere i tipus de família que es reben als serveis relacions amb drets socials (relacionada amb acció 1.1.5)	Acció Social	2024 - 2026	Recursos Humans	4.1.1.1. Nombre de dades recollides segons gènere i tipus de família

Objectiu específic 4.2. Visibilitzar i incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut

Accions	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 4.2.1. Fer una campanya de comunicació en relació amb la salut mental amb perspectiva de gènere	Acció Social	2026	Recursos Humans	4.2.1.1. Existència d'una campanya comunicativa
Acció 4.2.2. Incorporar indicadors desagregats per gènere i valoracions amb perspectiva de gènere en el seguiment del Pla de Salut	Acció Social	2023 - 2025	Recursos Humans	4.2.2.1. Existència d'indicadors desagregats per gènere en el Pla de salut 4.2.2.2. Existència de valoracions amb perspectiva de gènere en el Pla de salut
Acció 4.2.3. Dur a terme tallers de salut sexual i reproductiva per a gent adulta	Acció Social Igualtat	2026	Recursos Humans i econòmics	4.2.3.1. Nombre de tallers realitzats 4.2.3.2. Nombre de persones assistents segons gènere

ACCIONS EIX 4. COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA

Objectiu general 5. Incorporar la perspectiva de gènere en la programació cultural, l'esport i el lleure

Objectiu específic 5.1. Institucionalitzar la introducció de la perspectiva de gènere a la programació cultural

Accions	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 5.1.1. Elaborar i aprovar acords per incorporar la perspectiva de gènere (per exemple, presència de dones, programació anual amb perspectiva de gènere...) que s'hagi d'implementar cada cop que s'organitza una activitat cultural per part de l'Ajuntament	Cultura Equip de Govern Igualtat	2025	Recursos Humans	5.1.1.1.Existència d'acords aprovats 5.1.1.2. Nombre de persones que duen a terme les activitats culturals segons gènere 5.1.1.3. Nombre de persones que assisteixen a les activitats culturals segons gènere

Objectiu específic 5.2. Assolir la igualtat de gènere en l'esport i el lleure

Accions	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 5.2.1. Fer una diagnosi de l'espai jove per incorporar la perspectiva de gènere en l'equipament	Joventut	2025	Recursos Humans	5.2.1.1.Existència d'una diagnosi 5.2.1.1. Nombre d'actuacions realitzades en relació a la diagnosi
Acció 5.2.2. Oferir formació en matèria d'igualtat de gènere a persones entrenadores i monitores d'entitats, a través del projecte INTABOO	Esports	2024	Recursos Humans	5.2.2.1.Tallers i formacions ofertades 5.2.2.2. Nombre de formacions realitzades 5.2.2.3. Nombre de persones formades segons gènere

Acció addicional:

- Programar activitats d'esport moderat per a persones adultes

ACCIONS EIX 5. REFORMULACIÓ DELS TEMPS I DELS TREBALLS

Objectiu general 6. Reduir les desigualtats de gènere en la conciliació i cura

Objectiu específic 6.1. Promoure la visibilització i responsabilització dels treballs de cura per part de l'administració

Accions	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 6.1.1. Establir servei de cura d'infants en actes oberts a la ciutadania i organitzats per l'Ajuntament	Acció Social Cultura Igualtat	2024-2026	Recursos Econòmics	6.1.1.1.Existència d'un servei de cura d'infants 6.1.1.2. Nombre de demandes del servei 6.1.1.3. Nombre d'infants assistents
Acció 6.1.2. Dur a terme una campanya de sensibilització sobre les necessitats de fer un repartiment corresponsable dels treballs domèstics i de cura	Acció Social Igualtat	2026	Recursos Humans i Recursos Econòmics	6.1.2.1. Existència d'una campanya 6.1.2.2. Nombre de publicacions realitzades
Acció 6.1.3. Impulsar i mantenir un Grup d'Ajuda Mútua per a persones cuidadores	Acció Social	2024 - 2026	Recursos humans i econòmics	6.1.3.1. Existència de GAM 6.1.3.2. Nombre de persones assistents segons gènere 6.1.3.3. Nombre de sessions realitzades

ACCIONS EIX 6. RECONeixEMENT DEL LIDERATGE I PARTICIPACIó DE LES DONES

Objectiu general 7. Incorporar la perspectiva de gènere en la participació impulsada per l'Ajuntament

Objectiu específic 7.1. Reforçar i ampliar la participació a la Taula d'Igualtat

Accions	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 7.1.1. Elaborar un projecte, on les diferents entitats i associacions s'adhereixin i reforcin el seu compromís amb la igualtat, i l'espai de treball sigui la Taula d'Igualtat	Participació Igualtat	2024	Recursos humans	7.1.1.1. Existència d'un projecte 7.1.1.2. Nombre d'entitats i associacions adherides 7.1.1.3. Nombre de reunions realitzades per preparar el projecte 7.1.1.4. Nombre de persones que assisteixen a les reunions segons gènere
Acció 7.1.2. Fer difusió de l'existència de la Taula d'Igualtat (enviant correus electrònics a les entitats, cartells, publicacions a xarxes socials...)	Participació Comunicació Igualtat	2026	Recursos Humans	7.1.2.1. Difusió realitzada de manera periòdica per correu electrònic 7.1.2.2. Difusió realitzada de manera periòdica a xarxes socials 7.1.2.3. Nombre d'entitats participants
Acció 7.1.3. Analitzar les polítiques participatives amb perspectiva de gènere	Participació Igualtat	2026	Recursos Humans i Recursos Econòmics	7.1.3.1. Revisió de les polítiques participatives amb perspectiva de gènere 7.1.3.2. Persones que participen segons gènere
Acció 7.2.4. Recollir dades desagregades segons gènere dels processos participatius (relacionada amb acció 1.1.5)	Participació	2025	Recursos humans	7.2.4.1. Nombre de processos participatius amb dades recollides de manera desagregada

7.1. Cronograma

Accions	2023	2024	2025	2026
1.1.1. Implementar el pla d'igualtat intern				
1.1.2. Elaborar un protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual (acció 6.2.1. Pla d'igualtat intern)				
1.1.3. Realitzar formacions internes en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe (acció 6.2.2. Pla d'igualtat intern)				
1.1.4. Mantenir la persona tècnica i ampliar les seves hores de dedicació				
1.1.5. Recollir dades desagregades per gènere, a partir d'una selecció de dades prioritàries que es recullin anualment				
1.1.6. Dur a terme formació en igualtat a la plantilla (llenguatge inclusiu, píndoles de sensibilitat, etc)				
1.1.7. Avaluar el Pla Local d'igualtat per proposar i dissenyar noves actuacions				
1.2.1. Fer un pla anual de les actuacions, per tal de reservar pressupost i poder demanar a altres administracions				
1.2.2. Implementar actuacions en el marc de les diades relacionades amb la igualtat de gènere, la diversitat de gènere, i en contra de les violències masclistes i lgtbifòbiques (8M, 31M, 17M, 28J, 25N)				
1.3.1. Dissenyar un apartat a la pàgina web en matèria d'igualtat i LGTBI+ on es recullin els serveis, activitats i projectes				
1.3.2. Establir una guia de recomanacions, pautes i criteris per a un ús respectuós, inclusiu i igualitari tant en el llenguatge escrit com gràfic i visual en les comunicacions internes i externes (Acció 1.3.1. Pla igualtat intern)				
2.1.1. Dur a terme una campanya comunicativa que difongui el telèfon i els serveis del Consell Comarcal en relació amb l'atenció de violència masclista i LGTBIfòbia, reforçant la idea que es garanteix la privacitat.				
2.1.2. Manteniment el telèfon i Whatsapp de gènere				
2.1.3. Promoure el recurs de transport a demanda per a les dones i LGTBI+, per tal de facilitar l'assistència de les dones i persones LGTBI+ als serveis comarcals d'atenció a les violències masclistes i LGTBI+.				

2.2.1. Assistir a les reunions del grup del treball del Lluçanès en matèria de violències masclistes, conjuntament amb el Consell Comarcal i el Consorci del Lluçanès				
3.1.1. Realitzar marxes exploratòries per detectar necessitats en l'espai públic per part de dones i persones LGTBI+				
3.1.2. Dur a terme actuacions a la via pública d'acord amb les conclusions de les marxes exploratòries (acció 3.1.1)				
3.1.3. Mantenir el Punt Lila durant la Festa Major				
4.1.1. Demanar i recol·lectar dades desagregades per gènere i tipus de família que es reben als serveis relacions amb drets socials (relacionada amb acció 1.1.5)				
4.2.1. Fer una campanya de comunicació en relació amb la salut mental amb perspectiva de gènere				
4.2.2. Incorporar indicadors desagregats per gènere i valoracions amb perspectiva de gènere en el seguiment del Pla de Salut				
4.2.3. Dur a terme tallers de salut sexual i reproductiva per a gent adulta				
5.1.1. Elaborar i aprovar acords per incorporar la perspectiva de gènere (per exemple, presència de dones, programació anual amb perspectiva de gènere...) que s'hagi d'implementar cada cop que s'organitza una activitat cultural per part de l'Ajuntament				
5.2.1. Fer una diagnosi de l'espai jove per incorporar la perspectiva de gènere en l'equipament				
5.2.2. Oferir formació en matèria d'igualtat de gènere a persones entrenadores i monitores d'entitats, a través del projecte INTABOO				
6.1.1. Establir servei de cura d'infants en actes oberts a la ciutadania i organitzats per l'Ajuntament				
6.1.2. Dur a terme una campanya de sensibilització sobre les necessitats de fer un repartiment corresponsable dels treballs domèstics i de cura				
6.1.3. Impulsar i mantenir un Grup d'Ajuda Mútua per a persones cuidadores				

7.2. Indicacions i recomanacions pel seguiment i l'avaluació

Avaluar implica donar respostes a preguntes sobre la idoneïtat, el funcionament i l'efecte del Pla d'Igualtat en general, i de les seves actuacions i mesures previstes en particular. Per això és important concretar preguntes d'avaluació que guiïn i s'orientin a obtenir respostes rellevants, les quals és clau que tinguin perspectiva de gènere i que facin referència a aspectes observables, tant directament a través d'indicadors com indirectament a partir de la interpretació d'informació qualitativa.

L'avaluació es pot realitzar:

- Durant la implementació: amb l'objectiu d'analitzar si els processos i mecanismes desplegats asseguren que s'aborda correctament el problema o necessitat. És a dir, determinar en quina mesura les actuacions que s'estan desplegant estan afavorint de manera efectiva la igualtat, així com els processos i dinàmiques implicades en la seva realització.
- En finalitzar la implementació: amb l'objectiu d'analitzar si les activitats i accions s'han dut a terme sense reproduir desigualtats, i si els resultats han implicat canvis en la situació de partida de l'organització.

Seguiment i avaluacions intermèdies

Durant el període establert per a l'aplicació del Pla d'Igualtat es recomana dur a terme un seguiment semestral amb l'objectiu d'avaluar els objectius assolits i com s'està desenvolupant el procés de desplegament. Es farà un informe anual per a deixar constància de la seva implementació. És important contemplar que les avaluacions periòdiques del pla poden servir per continuar sensibilitzant el personal i mantenir l'interès dins l'Ajuntament.

En tancar l'any, a més, s'adaptarà i s'aprovarà una planificació operativa de l'any següent, amb l'objectiu de preveure amb major exactitud les accions que cal iniciar, així com aquelles que requereixen antelació per preveure el seu seguiment. En aquest sentit, cada inici de curs s'aprovarà un calendari anual amb reunions de seguiment i avaluació periòdiques per part de la Taula d'Igualtat.

Durant la implementació, els elements bàsics per avaluar anualment seran els indicadors previstos de seguiment. A més, també s'haurà d'avaluar:

- El calendari
- La participació de les accions o activitats
- La satisfacció entre les persones destinatàries
- El grau de sensibilitat de gènere en el contingut específic de les mesures
- Els coneixements, formació i especialització en gènere dels òrgans participants
- El pressupost
- L'existència d'espais de coordinació i comunicació interna

Així, caldria identificar les desviacions que prenguin aquests ítems i proposar-ne solucions. És recomanable fer la primera acció de seguiment un cop passin 6 mesos des de l'aprovació del pla. Des d'aleshores, és convenient avaluar el procés de desplegament del pla cada any en funció dels objectius i recursos de l'organització, així com realitzar un **informe anual**.

Per fer el seguiment és important recollir les opinions, no només de qui és responsable de cadascuna de les accions, sinó també de les persones que en són beneficiàries o destinatàries, per tal d'identificar problemes que puguin aparèixer durant l'execució i buscar-ne solucions.

Avaluació final

En finalitzar el Pla d'Igualtat és rellevant elaborar una memòria final que recopili el desplegament de totes les accions i que serveixi per avaluar si han complert els objectius previstos o no, quins són i per què. Per exemple, i seguint el format següent per a cada acció:

Eix de l'acció	Eix al qual pertany l'acció analitzada
Acció	Nom de l'acció analitzada
Descripció	Descripció de l'acció
Òrgan/s impulsor/s	Òrgan/s amb responsabilitat d'impulsar l'acció
Òrgan/s participant/s	Òrgan/s implicat/s en l'execució de l'acció
Font d'informació	Òrgan que proporciona les dades analitzades i la metodologia de recollida de la informació (origen de la informació)
A qui va dirigida i col·lectiu afectat	Col·lectiu de la comunitat a qui va dirigida l'acció i a qui ha afectat l'acció
Període d'implementació	Any o anys de desplegament de l'acció i any o anys coberts per les dades analitzades
Objectius	Situació desitjable de realitzar / aconseguir
Resultats	Descripció de les dades analitzades, en forma de taules i/o explicació detallada de la situació que s'analitza
Avaluació	Grau d'èxit en relació amb l'objectiu: situació no satisfactòria en termes d'igualtat de gènere, situació no del tot satisfactòria i que requereix millores, i situació satisfactòria pel que respecta a la igualtat de gènere. Aquest apartat requereix una valoració
Altres observacions o comentaris	Aspectes rellevants a considerar en l'elaboració del Pla

A més dels indicadors quantitatius, és important tenir en compte les evidències qualitatives. Aquí cal destacar que els indicadors o altres dades estadístiques no sempre ens permeten conèixer les desigualtats de gènere, ja que permeten obtenir una determinada imatge i una evolució de la representació numèrica dels fenòmens rellevants, però no serveixen per a identificar efectes imprevistos o canvis relacionats amb dinàmiques humanes i de grup. En aquest sentit, les evidències qualitatives poden ser més directes i ens permeten captar millor la complexitat que caracteritza canvis destacables en la igualtat o desigualtat de gènere.

Índex de gràfics i taules

Gràfic 1. Evolució de la població segons sexe. Prats de Lluçanès, 2002 - 2022	17
Gràfic 2. Piràmide de població segons sexe. Prats de Lluçanès, 2021	17
Taula 1. Índex d'envelliment per sexe. Província de Barcelona, Lluçanès i Prats de Lluçanès, 2021	18
Taula 2. Índex sobreenvelliment per sexe. Província de Barcelona, Lluçanès i Prats de Lluçanès, 2021	18
Taula 3. Població autòctona i estrangera segons sexe. Prats de Lluçanès i Osona, 2021	19
Gràfic 3. Població segons nacionalitat. Prats de Lluçanès, 2021 (1 de gener)	19
Taula 4. Índex sintètic de fecunditat i Taxa Bruta de Natalitat. Prats de Lluçanès, Lluçanès i demarcació de Barcelona, 2021	20
Figura 1. Organigrama polític de l'Ajuntament de Prats de Lluçanès	25
Gràfic 4. Percentatge de dones que han patit com a mínim un fet de violència masclista. Catalunya, 2021	33
Gràfic 5. Percentatge de persones de 15 anys o més que declaren haver-se sentit discriminades per ser LGTBI l'any anterior. Espanya, 2019	33
Gràfic 6. Renda Bruta Familiar Disponible per habitant. Prats de Lluçanès i Demarcació de Barcelona, 2018-2022	39
Gràfic 7. Pensió contributiva mitjana de la Seguretat Social de tots els règims de cotització per tipus i sexe. Prats de Lluçanès, desembre de 2019	40
Gràfic 8. Mitjana de pensions contributives de la Seguretat Social de tots els règims de cotització per tipus i sexe. Prats de Lluçanès, desembre de 2019	40
Gràfic 9. Percentatge de persones soles de 75 anys i més que viu sola. Àrea Bàsica de Salut del Lluçanès i Catalunya, 2018	42
Gràfic 10. Percentatge de població segons autopercepció de la seva salut i sexe. Àrea Bàsica de la Salut del Lluçanès i	45
Gràfic 11. Percentatge de població de 15 anys i més atesa a atenció primària per depressió i ansietat. Àrea Bàsica de la Salut i Catalunya, 2018	45
Gràfic 12. Població de 25 a 64 anys segons nivell de formació i sexe. Prats de Lluçanès i Catalunya, 2019	48
Gràfic 13. Estudiants de batxillerat a Prats de Lluçanès segons sexe i tipus. Prats de Lluçanès, curs 2021 - 2022	49
Gràfic 14. Percentatge d'activitat física saludable de la població de 15-69 anys. Àrea Bàsica de Salut del Lluçanès i Catalunya, 2015-2018	53
Gràfic 15. Evolució de la taxa d'ocupació segons sexe. Prats de Lluçanès, primer trimestre 2018 - 2021	56
Gràfic 16. Evolució de la mitjana anual de persones en atur registrat segons sexe. Prats de Lluçanès, 2011 - 2021	57
Gràfic 17. Taxa d'atur registral, estimada segons sexe i atur. Prats de Lluçanès, gener 2022	57
Gràfic 18. Contractació registrada per sexe. Prats de Lluçanès, 2020-21	58
Gràfic 19. Afiliacions al Règim general de la Seguretat Social i al Règim especial de la mineria del carbó per sector d'activitat econòmica. Prats de Lluçanès, 31 de desembre de 2022	58

Gràfic 20. Percentatge de població de 16 anys i més segons feines no remunerades i sexe. Prats de Lluçanès, 2011	60
Taula 5. Entitats de Prats de Lluçanès, 2022	66
Gràfic 21. Càrrecs electes a l'Ajuntament de Prats de Lluçanès, febrer 2022	68
Taula 6. Nom i període de les alcaldies de Prats de Lluçanès. Prats de Lluçanès, 1979 - 2023	69